CXDICSS



Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Nr. 8/2016, 54. Jahrgang • www.express-afp.info • www.labournet.de/express • 🖀 (069) 67 99 84 • ISSN 0343-5121 • Preis: 3,50 Euro

Teile und herrsche

Axel Gehring* über die aktuelle Situation in der Türkei



Am 24. Juli, gut eine Woche nach dem Putschversuch in der Türkei, hat auf dem Istanbuler Taksim-Platz eine große Friedensdemonstration stattgefunden, an der neben den kemalistischen InitiatorInnen auch linke Gruppen teilgenommen haben. Sie ist friedlich verlaufen und wurde weder von staatlichen Kräften noch von AKP-AnhängerInnen oder Grauen Wölfen angegriffen. Können wir das als Signal verstehen, dass wir es nicht mit einer entwickelten Diktatur Erdogans zu tun haben? Oder wie würdest Du die gegenwärtigen Verhältnisse in der Türkei charakterisieren?

Es ist klar, wer diese Demonstration erlaubt hat. Sie wurde nicht erkämpft. Sie ist eine Konzession der Regierung an jene Teile der Opposition, die schon domestiziert sind oder sich domestizieren. Die Frage, ob ein Staat eine Diktatur darstellt oder nicht, sollten wir im Übrigen nicht davon abhängig machen, ob Demonstrationen stattfinden dürfen oder nicht. Fakt ist: Die AKP kann jede Kundgebung zerschlagen, wenn sie es denn für geboten hält. Sie hat in einem solchen Falle keine Konsequenzen zu fürchten, denn wirksame Gewaltenteilung gibt es nicht mehr. Ganz grundsätzlich gilt: Heute handelt die Spitze der Exekutive und wichtige Handlungen werden dann ex post in Recht gegossen. Die Exekutive, personifiziert durch eine charismatische Führerpersönlichkeit, ist so zur Quelle des Rechts geworden. Einzig jenes Recht, das für die Regulierung der Wirtschaft unabdingbar ist, ist davon ausgenommen. Denn dieses ist stark transnationalisiert, zum Beispiel durch die Türkei-EU-Zollunion, die weit mehr ist, als der Name Zollunion suggeriert. Aber auch das ist letztlich keine wirklich demokratische Praxis, denn so wird Recht auf eine Ebene verlagert, wo es dem Zugriff subalterner Kräfte entzogen ist. Gerade auch darum ging es immer beim EU-Projekt.

Eine andere Frage ist die, wie die Demonstration als solche zu bewerten ist. Hegemoniepolitisch war die Friedensdemonstration unter Führung der kemalistisch-sozialdemokratischen Republikanischen Volkspartei (CHP) aus meiner Sicht letztlich ein Desaster für die türkische Linke. Sich gegen den Putsch auszusprechen, ist richtig und gemeinsamer Grundkonsens aller demokratischen Kräfte in der Türkei. Die Frage jedoch ist die: Kann es in einer Situation wie der heutigen, in der die AKP ihre Repression weiter intensiviert, so etwas wie nationale Versöhnung geben? Muss eine Opposition nicht in Fragen der Demokratie und Rechtsstaatlichkeit unversöhnlich bleiben? Rein formal können wir natürlich sagen, dass die CHP auch solche Prinzipien in ihren Reden eingefordert hat. Doch das blieb nur allzu abstrakt. Viel bedeutsamer sind ihre konkreten politischen Manöver: Die CHP hatte zur Kundgebung auf dem Taksim-Platz auch die AKP eingeladen und wollte dort eine Art Versöhnung mit ihr zelebrieren, den konfrontativen Geist überwinden. Die massive Repression, die nicht erst seit dem Ausnahmezustand herrschende Praxis in der Türkei ist, sollte stattdessen durch das Zusammenwirken oppositioneller Kräfte herausgefordert werden. Konnten linke Kräfte im Bündnis mit der CHP überhaupt glaubhaft ihre Forderungen artikulieren? Wie sieht es mit klassenpolitischen Forderungen aus? Die Faschisierung des AKP-Projektes ist nicht zuletzt eine Reaktion auf die klassenpolitischen Forderungen, mit denen die AKP in Streiks, in umweltpolitischen Protesten, an Hochschulen und am prominentesten durch die Gezi Park-Revolte und die kurdische Bewegung konfrontiert worden ist. Klassenpolitisch gibt es keine grundlegenden Unterschiede zwischen der AKP und der CHP – außer dem, dass die CHP kein islamistisches Narrativ gegen diese Widerstände in Stellung bringt. Doch von wem hatte die AKP ihre Wirtschaftspolitik 2002 übernommen? Von einer CHP-geführten Regierung!

Der CHP ist es immer wichtig, Beziehungen zur politischen Linken zu unterhalten, schließlich definiert sie sich ja auch als sozialdemokratisch bis links und unter Bezug auf den sogenannten Unabhängigkeitskampf (1919-1922) auch immer als antiimperialistisch. Das aber ist Folklore und nur zum Teil

durch Realität gedeckt. Ein Bündnis jenseits der Folklore mit der politischen Linken ist nicht das primäre Ziel der CHP.

Sehr viel deutet zurzeit darauf hin, dass die CHP versuchen wird, in vielerlei Feldern mit der AKP zusammenzuarbeiten. So hofft sie, ein wenig von dem Einfluss zu erlangen, den sie über Wahlen nicht erlangen konnte. Das AKP-Projekt der 2000er Jahre basierte wesentlich auf dem Zusammenwirken von liberalen, konservativen und islamistischen Kräften. Vor allem die liberalen Kräfte sind aus dem Bündnis sukzessive herausgebrochen, haben aber auf Grund ihrer langen AKP-Unterstützung an Glaubwürdigkeit und Ansehen verloren. Das neue gemeinsame Anti-Putsch-Narrativ bietet der CHP Möglichkeiten der Annäherung an die AKP. Das kann sie dann als Akt der staats politischen Vernunft darstellen, der Rettung der Nation aus der Krise. Auch hat der Bruch der Liberalen mit der AKP überraschende neue Bündnisoptionen geschaffen: Unter den jüngst verbotenen Zeitungen sind keine kemalistischen. Dafür ist aber zum Beispiel die liberale Zeitung Taraf verboten worden, die in kemalistischen Kreisen – genauso wie die Gülen-Bewegung – verhasst ist. Diese Zeitung spielte eine wichtige Rolle bei der Lancierung der Ergenekon-Klagen gegen türkische Militärs in den 2000er Jahren. Diese Klagen wurden nach dem Bruch mit der Gülen-Bewegung Ende 2013 wieder fallengelassen.

Zu guter Letzt: AKP-Trupps und Graue Wölfe brauchen keine Kundgebung angreifen, in welcher die CHP die Aufgabe zentraler oppositioneller Forderungen zelebriert und damit auf Distanz zu AkteurInnen wie der in der kurdischen Bewegung wurzelnden linken Sammlungspartei HDP geht.

Der Putschversuch hat nicht zuletzt gezeigt, dass die AKP-Regierung und Präsident Erdogan beachtliche Unterstützung genießen und über eine große mobilisierungsfähige Anhängerschaft verfügen. Wie ist das zu erklären? Welche Teile der Bevölkerung gehen auf die Straße, wenn der Präsi-

Fortsetzung auf Seite 2 oben

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen: »Hartz IV – Tipps zur Schadensbegrenzung«

Rolf Geffken: »Mäßige Mittel gegen widrige Verhältnisse?« – BAG verurteilt Fluglotsen zu Schadensersatz für Streik S. 5

S. 4

S. 6

S. 1

Kristin Ideler / Stefan Kerber-Clasen: »Mehr als rhetorische Modernisierung?« – Über Anliegen und Repräsentation von Frauen in der Tarifrunde SuE 2015, Teil II S. 13

BETRIEBSSPIEGEL

»Die Hochschule aufwühlen« – Interview zur Hochschulgewerkschaft unter_bau S. 4

Peter Ullrich: »Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus« – Über Strukturen, Subjektivitäten und Organisierungsansätze

»Mit allen Mitteln« – Klinikleitung versucht Warnstreik zu verunmöglichen S.

INTERNATIONALES

Axel Gehring: »Teile und herrsche« – Interview über die aktuelle Situation in der Türkei

Samantha Winslow: »Tägliche Ausnahme« – Über gewerkschaftliche Proteste gegen Polizeigewalt in den USA S. 2

Peter Knowlton: »Mehr davon ist besser für alle« – Über den Kampf um betriebliche Krankenversicherung in den USA S. 9

Nadja Rakowitz: »Nicht bedingungslos« – Über ein Experiment mit Grundeinkommen in Finnland S. 9

Kevin Lin: »KlassenKampfKunst« – Über Arbeitskämpfe bei Walmart in China S. 10

VERANSTALTUNGSBERICHT

Emanuel Kapfinger: »Zellkernerfahrung« – Über die Betriebsarbeit der Sponti-Gruppe »Revolutionärer Kampf« S. 15

Bildnachweise

Da hofft man endlich auf freien Himmel, und dann das: Kaum fallen ein paar Tropfen, werden sie wieder gespannt, die Rettungsschirme. Dass mit ihnen irgendetwas gerettet wird außer miesen Geschäftspraktiken und faulen Krediten, glaubt das noch jemand? Dass es selbst dazu nicht reicht, kann man derzeit an unserer »staatlichen Privatbank«, der Commerzbank, besichtigen, die seinerzeit 8,2 Mrd. Staatseinlagen zur Erhöhung des Eigenkapitals und 15 Mrd. für Schuldverschreibungen über den Soffin erhielt und nun It. »Stresstest« der Europäischen Bankenaufsicht schon wieder am Abgrund steht. Doch vielleicht funktionieren ja auch private Lösungen? Die gewitzten AnlageexpertInnen von Goldman Sachs empfehlen, jetzt Aktien italienischer Banken zu kaufen. Sie müssen es wissen... Unser Benchmarking legt andere Kriterien an: Nicht nur die Bilder, vor allem die Inhalte dieser Ausgabe machen die Unhaltbarkeit der Zustände schon an der Wurzel deutlich. Viel Spaß mit unserer Sicht auf die Bankenkrise - vielleicht nehmt Ihr einfach Platz und studiert unseren Stresstest? (Alle Bilder sind bei flickr.com unter creative commons-Lizenz veröffentlicht)

Fortsetzung von Seite 1

dent dazu aufruft? Was bindet sie an die Politik der AKP?

Was die Unterstützung der Bevölkerung angeht, so sollten wir die Nacht, in welcher der Putsch stattfand, ganz klar von den Nächten nach der Niederschlagung des Putsches unterscheiden. Von der AKP wird zur Zeit mit aller Macht der Mythos platziert, das einfache Volk habe sich in der Nacht vom 15. auf den 16. Juni in Massen dem Militär in den Weg gestellt und so den Putsch beendet. Davon kann keine Rede sein. Der Putsch selbst fand an vergleichsweise wenigen Orten statt und wurde dort von professionellen Sicherheitskräften, allen voran Sondereinheiten der Polizei und des Geheimdienstes, aber auch von loyalen Truppenteilen niedergekämpft. Die wenigen zivilen Beteiligten spielten dabei de facto keine Rolle.

Am meisten Anhänger konnte das AKP-Regime noch zum Atatürk-Flughafen mobilisieren. Dort mussten sie auch keine putschenden Soldaten niederkämpfen, sondern hielten eine Großkundgebung ab, nachdem die Lage durch loyale Sicherheitskräfte einigermaßen geklärt worden war. Hier sprach dann auch Erdogan zu ihnen – ein sicheres Indiz für die Klärung der Lage zu dem Zeitpunkt der Kundgebung. Auch auf den Bosporus-Brücken gab es zivile Demonstrierende erst, als diese wieder unter Kontrolle des Regimes gebracht worden waren.

Richtig ist aber zugleich auch, dass der Putsch in der Bevölkerung keine Unterstützung hatte. Doch dies artikulierte sich während der Putschnacht eher in Form von Passivität. Die Putschisten konnten keine relevanten Kräfte auf ihre Seite ziehen, Pro-Putsch-Deklarationen blieben aus. Auch die allermeisten AKP-Anhänger blieben zu Hause. Der Putsch war ohnehin ein Ereignis, das nur an wenigen Orten stattfand, auch das reduzierte Möglichkeiten, sich diesem entgegenzustellen.

Viele Bilder und Filmaufnahmen zeigen natürlich auch schon in den früheren Stunden des Putsches Menschen in Zivil, die gegen die Putschisten vorgehen. Ein großer Teil von diesen ist aber de facto-Parteimilizen der AKP wie den Osmalı Ocaları (Osmanenherzen) organisiert oder zählt zum Organisierungskern der Partei mit ihren rund neun Millionen Mitgliedern. Das mag auch erklären, warum nicht wenige der zivil Gekleideten so gut bewaffnet waren und so zielstrebig agierten. Auch wenn solche Gruppen schon vor Jahren gegründet wurden, um die Regierung zu verteidigen, ist das für letztere nicht ganz unproblematisch: Wir haben es seit Jahren mit einem tiefgreifenden, molekularen Faschisierungsprozess innerhalb von Teilen der türkischen Gesellschaft zu tun. Dieser Faschisierungsprozess ist auch deshalb so gefährlich, weil eine Situation entstanden ist, in der die Faschisierten selbst immer radikalere Schritte und Handlungen von ihrer Regierung erwarten. Einerseits kann die Regierung verlässlich auf solche Gruppen zurückgreifen, andererseits wird sie so von diesen auch enorm unter Druck gesetzt.

Erst in den Tagen und Nächten nach der Putschnacht wurde dann tatsächlich in größerem Ausmaß zur Unterstützung der Regierung mobilisiert. Die Mobilisierung reichte von eindringlichen Ermahnungen am Arbeitsplatz über SMS-Kampagnen bis zu freiem öffentlichen Nahverkehr. Dennoch bleibt die Frage, woher das Regime seine breite Unterstützung bezieht. Dies zu beantworten würde dieses Interview sprengen. Ich versuche es daher mit ein paar wenigen Punkten: Noch immer wird die AKP mit einer relativen Prosperität assoziiert, eine tiefe ökonomische Krise hat es seit ihrem Antritt 2002 noch nicht gegeben. Es gab in Folge der globalen Krise 2009 einen scharfen, aber doch kurzen wirtschaftlichen Einbruch. Obwohl die durchschnittlichen Wachstumsraten unter der AKP-Regierung sogar niedriger sind als in manchen anderen Dekaden der republikanischen Geschichte, gelten die AKP-Jahre insgesamt als Jahre wirtschaftlichen Stabilität. Verweise auf strukturelle Probleme kommen nur schwer gegen diese Wahrnehmung an. Solange das so ist, hat auch ihr Aufstiegsversprechen noch eine gewisse Glaubwürdigkeit. Zudem hat sie auf der kulturellökonomischen Ebene erreichen können, dass islamische Codes und islamische Identitäten jetzt nicht mehr den Aufstieg in administrative Mittelklassepositionen behindern, wie es zum Beispiel nach dem Putsch von 1997 der Fall war. Viele ihrer Anhänger profitierten davon und fürchten nun, solche Positionen im Falle einer dezidiert säkularen Regierung wieder zu verlieren. Die Politik kultureller Polarisierung schafft in der Türkei so immer auch ökonomische Abhängigkeiten. Ein Lagerwechsel kann für Menschen, die in ein Geflecht von Abhängigkeiten verfangen sind, ganz schön schwer

Wie haben sich die Gewerkschaften zum Putsch verhalten und wie verhalten sie sich jetzt zu den Säuberungen? Welche Gewerkschafter sind davon betroffen? Wie geht es ihnen? Was machen die Gewerkschaften im Moment?

Die Gewerkschaftslandschaft in der Türkei ist so fragmentiert, dass es überaus schwierig ist, von »den« Gewerkschaften zu sprechen. Noch viel stärker als in Deutschland müssen sie nicht nur aus betrieblichen Kämpfen heraus, sondern in ihren Beziehungen zu anderen gesellschaftlichen Bewegungen und politischen Strömungen verstanden werden. Den Putsch als solchen haben sie aber geschlossen abgelehnt – wie gesagt, das können wir schon als gesellschaftlichen Grundkonsens ausmachen.

Dennoch gibt es natürlich große Unterschiede zwischen den Gewerkschaften: AKPnahe ebenso wie MHP-nahe Gewerkschaften mobilisieren mit zu Demonstrationen »gegen Militärputsch und für Demokratie«. Die MHP stellt eine türkisch-nationalistische, aber auch islamistische Partei dar. Sie und die AKP haben sich in den letzten Jahren ideologisch stark angenähert. Linke Gewerkschaften weigern sich dagegen, das herrschende Regime als Demokratie zu bezeichnen. Sie machten dennoch einen erheblichen Teil der Kräfte aus, die am 24. Juli auf dem Taksim-Platz unter Führung der CHP demonstrierten. Sie mobilisieren auch schon expliziter gegen »Militärputsch und (AKP-)Diktatur«. In der ägäischen Großstadt Izmir haben am 29. Juli zum Beispiel 45 linke Gewerkschaften und Berufsverbände zusammen mit der HDP gegen den Putsch demonstriert - ohne CHP, die in der Millionen Izmir immerhin ihre wichtigste Hochburg hat und dort die Stadtverwaltung stellt. Gewerkschaften, denen eine Nähe zur Gülen-Bewegung nachgesagt wird, wurden übrigens von der Regierung verboten. Die politische und gewerkschaftliche Linke steht zurzeit aber nicht im Vordergrund der Säuberungen. Die Gülen-Bewegung und Teile der AKP sind weit stärker betroffen. Natürlich gibt es Fälle von verhafteten Gewerkschaftern, die aber würde ich eher im Kontext der ohnehin schon herrschenden Praxen diskutieren. Das kann sich jedoch schnell ändern, wenn die Säuberungen abgeschlossen sind, der Ausnahmezustand aber noch besteht. Zugleich müssen wir aber eines immer Auge behalten: Teile und Herrsche, das ist die Praxis, mit der AKP effektiv Hegemonie ausübt. Die AKP hat sich nie zeitgleich mit all ihren Opponenten angelegt, sondern sich immer kampagnenartig auf einzelne Gruppen konzentriert. Daher versucht sie gerade die CHP stärker einzubinden und auch keinen Fokus auf Gewerkschaften zu legen. Das alles würde sich vielleicht dann ändern, wenn es zu einer Welle von Streiks käme.

In der deutschen Politik gibt es einzelne Stimmen, die einen Abbruch der EU-Beitrittsgespräche mit der Türkei fordern, um den repressiven Rundumschlag in der Türkei zu sanktionieren. Allerdings scheint ein EU-Beitritt der Türkei in den letzten Jahren ohnehin nicht ernsthaft verfolgt worden zu sein, so dass das allenfalls von symbolischer Bedeutung wäre. Welche Möglichkeiten hätten die EU und ihre Mitgliedsstaaten, tatsächlichen Druck auf die türkische Regierung auszuüben?

Für türkische Eliten ist das EU-Beitrittsprojekt ohnehin nicht von so entscheidender Bedeutung, wie es auf den ersten Blick scheint. Wichtig ist vor allem die Aufrechterhaltung der Türkei-EU-Zollunion, die einen wichtigen Anker des türkischen Wirtschaftsregimes darstellt. Diese wäre aller Voraussicht nach von

einem Abbruch der Beitrittsgespräche unberührt, denn sie wurde vor den Beitrittsverhandlungen abgeschlossen. Die Beitrittsverhandlungen schleppen sich ohnehin und der Beitritt ist in weiter Ferne – wenn überhaupt gewollt. Ein Aussetzen oder Abbrechen der Verhandlungen wäre symbolpolitisch ein starkes Zeichen, eine mediale Sensation – mehr aber nicht. Unsere Möglichkeiten, Druck auf die türkische Regierung auszuüben, sind sehr begrenzt, da dürfen wir uns nichts vormachen. Häufig wird der Stopp von Rüstungsexporten als mögliches Sanktionsmittel genannt. Auch eine solche Maßnahme wurde durch den konsequent vorangetriebenen Ausbau der türkischen Rüstungsindustrie längst antizipiert. Das wirkungsvollste Druckmittel ist im strengen Sinne gar keins: Es ist die großzügige Gewährung von Asyl für Oppositionelle aus der Türkei und die Verweigerung der Zusammenarbeit mit türkischen Strafverfolgungsbehörden in politischen Belangen, so dass der bis hierher reichende Arm des Regimes verkürzt wird. Und natürlich die konsequente Vereitelung türkischer Geheimdienst-Aktivitäten durch deutsche Behörden, denn solche Aktivitäten richten sich zumeist gegen türkischstämmige Menschen. Ebenso wichtig wäre ein entschiedenes, d.h. auch strafrechtliches Vorgehen gegen jede Form von Denunziantentum, so dass die hier lebenden Menschen aus der Türkei sich sicher fühlen können. Auch das ist letztlich die Wahrung eines universalen Menschen-

In manchen Zeitungskommentaren ist davon die Rede, dass der repressive Umbau des türkischen Staates der Wirtschaft schade; an der Börse sind tatsächlich Kurseinbrüche zu beobachten. Hältst Du es für denkbar, dass Erdogans Strategie sich mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung als Schnitt ins eigene Fleisch erweist?

Das erste große Ereignis, das diese Frage erstmals in den Blickwinkel der internationalen Öffentlichkeit kommen ließ, war die Niederschlagung der Gezi-Revolte im Sommer 2013 gewesen. Damals gab es ebenfalls Turbulenzen an den Finanzmärkten und es wurde speku-



Tägliche Ausnahme

Samantha Winslow* über gewerkschaftliche Proteste gegen Polizeigewalt in den USA

Mit 3.000 LehrerInnen, die sich in Minneapolis zum Kongress der American Federation of Teachers versammelt hatten, führte die Lehrergewerkschaft der Twin Cities (die »Zwillingsstädte« Minneapolis und St. Paul, d. Red.) eine Demonstration an, mit der sie gegen die Ermordung des Afroamerikaners Philando Castile durch die Polizei bei einer Verkehrskontrolle protestierte. Die

LehrerInnen wollen ihren Kampf für eine bessere Ausstattung des öffentlichen Schulsystems verbinden mit dem weiter gefassten Anliegen von öffentlichen Investitionen in Stadtteile und Städte, insbesondere in die nicht-weißen Viertel. LehrerInnen aus Washington D.C., Orlando und New York schlossen sich der Demonstration am 19. Juli an. Ein Handyvideo von Castiles Tod

am 6. Juli in einem Vorort von St. Paul hatte sich über die sozialen Medien rasant verbreitet. Wie bei anderen Polizeischüssen auf Afroamerikaner in der jüngsten Vergangenheit entfachte es landesweit Empörung und Proteste. Philando Castile wurde in seinem Auto durch Schüsse getötet, als er nach seinem Ausweis griff, während seine Partnerin die Szene mit dem Smartphone filmte

und die Tochter vom Rücksitz zusah.

Vor der eigenen Haustür

Castiles Tod traf die LehrerInnen von St. Paul und die ganze Stadt vor der eigenen Haustür. Als Absolvent einer staatlichen Schule in St. Paul hat Castile 14 Jahre lang in einer Schulcafeteria gearbeitet. Die Nachricht von seinem Tod provozierte eine lange Reihe Geschichten von Eltern und KollegInnen, die das Bild eines Mannes zeichneten, der die Kinder mochte und seinerseits von den Kindern geliebt wurde, denen er täglich das Mittagessen reichte. Lehrerin Corinth Matera aus Minneapo-

lis sagte, sie wolle zeigen, dass die Lehrer mitkriegen, was den SchülerInnen außerhalb der Schule widerfährt - sie sind das Ziel von Polizeimaßnahmen. »Unsere SchülerInnen erleben jeden Tag das Gleiche«, sagt Matera. »Es ist wichtig für unsere Gewerkschaft, dass wir rausgehen und uns dem stellen.« Der Co-Vorsitzende von St. Pauls Lehrergewerkschaft, Nick Faber, sieht die Demonstration als Teil einer Protestwelle nicht nur gegen die Tötung von Schwarzen durch die Polizei, sondern auch gegen mangelnde öffentliche Investitionen in schwarzen Stadtteilen. »Wir können nicht bloß auf Null-Toleranz-Politik setzen«, sagt Faber und zieht damit Parallelen liert, ob die Unternehmensverbände gar die AKP fallen lassen würden. Bei aller Kritik, die türkische Großunternehmen an ihrer Regierung haben, sie gilt ihnen mit weitem Abstand als das kleinere Übel. 2015 hatten sie vor nichts so sehr Angst wie vor einer schwachen Koalitionsregierung. Und mache Repression ist gar gewollt. AKP steht für eine repressive Handhabung der industriellen Beziehungen, für die Kommodifizierung des öffentlichen Raumes etc. Natürlich besteht das Risiko, dass sie mit ihrer Repression über die Stränge schlägt. Aber zu einem günstigen Umfeld für Kapitalakkumulation gehört immer auch Repression. Die Frage, wann es zuviel wird, stellt sich immer nur konkret. Lass es mich so sagen: Ein Sieg der Gezi Park-Bewegung im Sommer 2013 hätte den Interessen der herrschenden Klassen mehr geschadet als die kurzfristigen Turbulenzen, die die Niederschlagung antineoliberaler Widerstände an den Börsen auslöste. Dies gilt auch für eine Junta, die letztlich eine komplexe und in sich widersprüchliche Koalition hinter sich hätte vereinen müssen. Dennoch drücken die großen Unternehmensverbände immer wieder die eine Sorge aus, nämlich ihre Angst vor zu starker politischer Polarisierung, und fordern von allen Akteuren die Überwindung der Polarisierung. Das aber ist ein Narrativ, wie wir es schon seit den sechziger Jahren in diversen Deklarationen finden.

Wann immer die türkische Ökonomie in tiefe Krisen schlidderte, wurde dies allzu gern auf politische Ereignisse zurückgeführt. Mitunter gar auf Streit zwischen einzelnen Politikern. Tatsächlich wirken solche Ereignisse erst dann, wenn die Ökonomie als solche bereits fragil ist. Dann können sie der erste Stein der Dominokette sein.

Die Türkei hat erhebliche Probleme mit ihrer Leistungsbilanz. Sie importiert zu viel und exportiert zu wenig. Auch ihre Exporte basieren in einem hohen Maße auf Importen von zum Teil hochwertigen Vorprodukten – denn die Fertigungstiefe ihrer Industrie ist eher gering. Dadurch haben die steigenden Exporte von Fertigprodukten keinen so eindeutig positiven Effekt für die Handelsbilanz, wie es auf

den ersten Blick scheinen mag. Der Einbruch des Tourismus ist in diesem Setting besonders fatal, denn gerade er ist normalerweise ein wichtiger Devisenbringer für die Importe. Auch deshalb hat sich die Türkei um eine Wiederherstellung ihrer Beziehungen zu Russland bemüht, das soll ökonomischen Druck nehmen. Zugleich konnte die Türkei bislang vom günstigen Ölpreis profitieren. Sollte der in kurzer Zeit um 20 Dollar steigen, so träfe sie dies empfindlicher als die gegenwärtige politische Instabilität.

Jenseits aller politischen Instabilität stellt sich also viel mehr und immer deutlicher die Frage, inwieweit der Expansionszyklus der türkischen Wirtschaft nicht ohnehin sein Ende erreicht hat. Es ist der AKP zwar gelungen, Wachstum zu erzielen, nicht aber die grundlegenden Probleme der Ökonomie anzugehen. Die Zeiten relativ stabiler ökonomischer Expansion sind seit dem Beginn der globalen Krise 2007 ff. ohnehin vorbei. Seither erlebte die Türkei zeitweise durchaus eindrucksvolle Wachstumsraten. Diese aber waren äußerst unstet und oft einer Reihe von Sonderfaktoren geschuldet. Ebenso spielt der Staat mit seinen Großprojekten (oft in Public-Private-Partnership) eine immer stärkere Rolle für die Induktion von Wachstum. Diese Projekte stellen zum Teil erhebliche Eingriffe in die Natur dar und erregen deshalb oft massive Widerstände - und sie sind mit einem hohen Maß von Nepotismus und Korruption behaftet. Zudem stellen sie Versuche dar, den öffentlichen Raum im Sinne der AKP-Ideologie zu kodieren, das schafft neue politische Konfrontation. Da werden Bauwerke nach osmanischen »Kriegshelden« benannt oder in der Alltagsarchitektur symbolische Referenzen zum Osmanischen Reich gesetzt, das längst nicht alle Menschen in so positiver Erinnerung haben wie orientbegeisterte deutsche Reisende. Durch die Errichtung eines Einkaufszentrums in Form einer nachgebildeten osmanischen Kaserne sollte zum Beispiel Gezi Park auch bewusst Militarismus sichtbar gemacht werden. Andere Bauwerke, wie prächtige osmanische Stadttore an den Einfahrtsstraßen von Ankara, werden als peinlich bis lächerlich erlebt – denn Ankara war im Osmanischen Reich eine wirtschaftlich, religiös und kulturell unbedeutende Kleinstadt. Die gerade fertiggestellte dritte Bosporusbrücke, die einen Beitrag zur baulichen Erschließung und Kommodifizierung der letzten verbliebenen Naturräume in Istanbul liefern soll, hatte ursprünglich nach Sultan Yavuz Selim benannt werden sollen, der 1514 Massaker an AlevitInnen anordnen ließ. Erst nach der Gezi-Revolte wurde der Name fallen gelassen.

Wir können es also auch umkehrt betrachten: Die Fragilität des Wachstumsprozesses hat dem Staat und seiner Ideologie zu einer neuen Sichtbarkeit in der Ökonomie verholfen und ist zugleich die Legitimation für den repressiven Umbau geworden. Die Causa Gezi und die Niederschlagung der Kritik am herrschenden Wachstumsmodell lehrt uns gerade das.

Vor dem Putschversuch war die Türkei in der linken Öffentlichkeit vor allem wegen des Krieges in den kurdischen Gebieten ein Thema. Wie wirken sich die jüngsten Entwicklungen auf diesen Konflikt aus?

Das ist die schwierigste Frage von allen – auch weil der Putsch und seine Niederschlagung im Grunde einen Konflikt innerhalb des türkischen Machtblocks darstellt. Die Verbindungen zur kurdischen Frage sind eher indirekt. Es gibt dazwischen einen komplexen Übersetzungsmechanismus mit vielen AkteurInnen. Die wichtigste Frage erscheint mir derzeit nicht die des Ausnahmezustands. Für den kurdischen Raum gilt der de facto ohnehin schon länger.

Wichtiger als der Ausnahmezustand ist die Frage, wie die CHP in das AKP-Projekt eingebunden wird. Wird der Burgfriede zwischen AKP und CHP weiter gefestigt, dann wird das die Beziehungen zwischen der CHP und der HDP weiter beschädigen. Bereits im Frühjahr hatten Teile der CHP den Immunitätsaufhebungen von Abgeordneten zugestimmt. Diese Maßnahme traf keine Fraktion so hart wie die der HDP. Dies ist besonders bitter, wenn wir bedenken, dass die CHP in den ersten Monaten nach Beginn des Bürgerkrieges im Juli 2015 mehrheitlich nicht bereit war, sich auf den Kriegskurs von AKP und MHP einzulassen. Deutliche Kritik wurde geübt, der Krieg als ein machtpolitisches Spielchen der AKP bezeichnet. Abgeordnete der CHP machten sich in den zerstörten kurdischen Städten ein Bild von der Lage, zeigten gar Empathie. Seit Beginn dieses Jahres stellen wir fest, wie sich diese Linie sukzessive auflöst, obwohl die HDP der CHP nach wie vor Möglichkeiten der Zusammenarbeit anbietet. Die Gefahr eines antiputschistischen Burgfriedens aus AKP, CHP und MHP liegt darin, die Bürgerkriegskonstellation der 90er Jahre vollends zurückzubringen. Damals war die kurdische Bewegung erfolgreich isoliert worden. Dennoch müssen wir in Folge des von der AKP praktizierten Prinzips »Teile und herrsche« gerade in der kurdischen Frage immer auch mit sehr überraschenden Zügen rechnen.

* Axel Gering (Marburg) ist Politikwissenschaftler und schließt gereade seine Dissertation zur poltischen Ökonmie der Türkei ab. Geneigte Leserinnen und Leser,

der August hat begonnen, zumindest dem Kalender nach sind wir mitten im Sommer. Noch vor zwei Wochen war mitunter die Feststellung zu hören und zu lesen, dass das mediale Sommerloch sich dieses Jahr wohl nicht aufzutun gedenke - die dichte Folge blutiger Ereignisse ließ keine Redaktion auf die Idee kommen, sich an erster Stelle dem Nachwuchs der Balkangämse im Streichelzoo von Bad Salzuflen oder einer Serie von Gartenlaubeneinbrüchen in Essen-Bredeney zu widmen. Kurz waren wir selbst diesbezüglich in Versuchung, als wir feststellen mussten, dass die Kolleginnen und Kollegen in Frankreich ihre Aktivitäten gegen das neue Arbeitsgesetz auf ein äußerst schmales Sommerferienniveau zurückgefahren haben - ihnen sei's gegönnt; es wäre uns dennoch eine Freude gewesen, das Gesetz noch vor der Badesaison Badengehen zu sehen. Jetzt ist es beschlossen. Die Gewerkschaften und ihre Freunde versprechen die Wiederaufnahme des Protestes für Mitte September.

Trotzdem gibt's erfreulicherweise allerorten Leute, die ihr unermüdliches Gerödel wider die Verhältnisse fortsetzen; und auch die jüngsten Ereignisse gehen nicht spurlos an dieser Ausgabe vorbei. Wenn Ihr bis zu diesem Editorial geblättert habt, dürfte Euch das ausführliche Interview mit dem Türkei-Kenner Axel Gehring schon aufgefallen sein. Ebenfalls in Interviewform äußern sich Anna Yeliz Schentke und Manuel Müller von der Hochschulgewerkschaft unter_bau zu ihren Absichten, den Wissenschaftsbetrieb samt seiner Infrastruktur aufzumischen. Wer genauer wissen will, wie absurd sich der Arbeitsplatz Universität inzwischen gestaltet, ist mit dem Text von Peter Ullrich gut informiert.

Um keine sommerliche Langeweile aufkommen zu lassen, haben wir aus der bunten Welt der Klassenkämpfe noch Folgendes zusammengetragen: Während die KollegInnen bei Walmart in China den Auf- durch Ausstand proben und sich dabei nicht nur in China vernetzen und die United Electrical, Radio and Machine Workers in den USA gerade über Tarifauseinandersetzungen versuchen, einer einheitlichen Krankenversicherung näher zu kommen, überbieten sich Gerichte und Arbeitgeber hierzulande darin, den KollegInnen das Streiken zu erschweren: In den Krankenhäusern verweigern sie Notdienstvereinbarungen, und das Bundesarbeitsgericht erklärt eine streikbedingte Schadensersatzforderung in Millionenhöhe für rechtens. Das lässt nicht gerade an Revolution denken. Oder: Erst recht! Etwas explizi ter wird hier der Veranstaltungsbericht von Emanuel Kapfinger: Wie revolutionär war der Kampf des RK, also des Revolutionären Kampfs?

Sofern das Wetter danach ist, wünschen wir ertragreiche Lektüre auf der Bank Eurer Wahl!



zwischen polizeilicher Überwachung und dem harten Disziplinarregime, dem überproportional viele schwarze SchülerInnen in der Schule ausgesetzt sind. BildungsaktivistInnen sprechen von einer »school-to-prison-pipeline« (etwa: direkter Weg von der Schule in den Knast, d. Red.). In ihrem letzten Tarifvertrag konnte die Lehrergewerkschaft die Finanzierung eines Pilotprojektes für alternative Modelle der Maßregelung durchsetzen, einschließlich zusätzlichen Personals und Fortbildungen. »Wir reden über öffentliche Sicherheit außerhalb der Klassenzimmer und in den Vierteln«, sagt Faber. Die LehrerInnen strömten aus dem Tagungszentrum von Minneapolis, um

zu den Bankzentralen in der Innenstadt zu marschieren, wo 21 von ihnen bei Aktionen zivilen Ungehorsams festgenommen wurden.

Das Problem beim Namen nennen

Kundgebungsredner waren Mitglieder beider Ortsverbände der Lehrergewerkschaft, führende Mitglieder der Stadtteilgruppe Neighborhoods Organizing for Change (Nachbarschaft organisiert Veränderung) und der Schriftführer der Chicagoer Lehrergewerkschaft CTU, Michael Brunson. Die CTU hat rassistische Segregation und die Unterfinanzierung der Schulen zu zentralen The-

men ihrer Tarifkampagnen gemacht. Nachdem ein Vertuschungsversuch bei der Erschießung eines anderen Schwarzen, Laguan McDonald, aufgedeckt worden war, entschied sich die Gewerkschaft für die Unterstützung eines gewählten Polizei-Rechenschaftsrates in Chicago. »Die Black Lives Matter-Bewegung wird nicht verschwinden«, sagt Brunson. »Es geht um Gerechtigkeit für unsere SchülerInnen.« Die Gewerkschaften von Saint Paul und Chicago haben in ihren Tarifkampagnen große Banken aufs Korn genommen. Die LehrerInnen von Chicago wollen die Stadt dazu bringen, die Bank of America und andere Banken nicht mehr von ihren Schulden profitieren

zu lassen, und die Banken stattdessen zu höheren Steuerzahlungen zugunsten öffentlicher Schulen verpflichten. Die LehrerInnen von St. Paul haben in ihrer letzten Verhandlungsrunde gefordert, dass ihr Distrikt Geschäftsbeziehungen mit Banken kappt, die während des Schuljahrs bei Familien Zwangsvollstreckungen betreiben. Sie waren dahingehend erfolgreich, dass der Distrikt seine Ausschreibungsverfahren überarbeitet. Zwangsvollstreckungen sind nicht das einzige Mittel, mit dem Banken dem Umfeld der Schulen schaden. »Die amerikanischen Banken profitieren auch von privatisierten Gefängnissen«, sagt Faber. »Sie machen weiter Druck für ein System, das auf

Inhaftierung basiert.« Die LehrerInnen haben auch gefordert, dass der Distrikt von allen Vertragspartnern, einschließlich der Banken, die Zahlung von Krankengeld und eines Mindestlohns von 15 Dollar verlangt. »Wir müssen in unsere Schulen und Stadtteilstrukturen investieren, um alle Mitglieder zu unterstützen«, sagt Faber, »aber besonders die schwarzen Familien.«

* Samantha Winslow ist Redakteurin und Organizerin bei den Labor Notes.

Quelle: Labor Notes, 21. Juli 2016; http://labornotes.org/2016/07/teachers-arrested-protesting-police-brutality-twin-cities

Übersetzung: Stefan Schoppengerd

Die Hochschule aufwühlen

Interview zur Hochschulgewerkschaft unter_bau Frankfurt

Gewerkschaftliches Bewusstsein und Handeln sind an deutschen Hochschulen eher rar gesät. Aber es gibt Ausnahmen: Bereits im April ist die Frankfurter Initiative unter_bau an die Öffentlichkeit gegangen und hat angekündigt, sich zu einer neuen Hochschulgewerkschaft für alle Status- und Beschäftigtengruppen der Frankfurter Goethe-Uni entwickeln zu wollen. Dieser Schritt soll nun auf einem Gründungskongress vom 18. bis 20. November vollzogen werden. Anna Yeliz Schentke und Manuel Müller erläutern im Interview, warum die Gruppe so vorgeht und wie es weitergehen soll. Der Text von Peter Ullrich (S. 6) beleuchtet die schwierigen Bedingungen, unter denen sich verhaltene Organisierungsbemühungen des wissenschaftlichen Mittelbaus entwickeln.

Eure Initiative wendet sich explizit an alle Beschäftigten- und Statusgruppen der Universität. Wo seht Ihr Missstände, die von allen gemeinsam angegangen werden könnten?

Anna Yeliz Schentke: Die konkreten Probleme der jeweiligen Gruppen sind natürlich unterschiedlich und damit, so scheint es zumindest, auch deren unmittelbare Interessen. Allerdings wurzeln die Missstände, die sich in jeder Status- und Beschäftigtengruppe anders darstellen, gleichermaßen in der generellen Funktionsweise der Universität, die nach neoliberalen Paradigmen funktioniert. Prekäre Lehrbedingungen etwa führen zu schlechten Studienbedingungen, und eine Wissenschaft, die verwertungsorientiert organisiert wird, produziert vornehmlich unkritisches Wissen im neoliberalen Sinne, das die Prekarisierung in allen gesellschaftlichen Bereichen und auch an der Universität selbst mitbefördert. Zugleich beeinträchtigt die damit einhergehende Spaltung der Hochschulangehörigen anhand von scheinbar unterschiedlichen Interessen nachhaltig deren Fähigkeit, den Ursachen der jeweiligen Missstände auf den Grund zu gehen. Die Spaltung der Hochschulangehörigen : also sowohl Produkt als auch Garant dei neoliberalen Funktionsweise – ein Kreislauf, der durchbrochen werden muss.

Manuel Müller: Deswegen erachten wir es als dringend notwendig, dass die verschiedenen Gruppen füreinander einstehen und koordiniert vorgehen. Zum einen, weil Synergieeffekte in Sachen Durchsetzungskraft erwachsen, wenn eine Gruppe sich für eine andere einsetzt. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Studierende die Kämpfe des wissenschaftlichen Personals mit unterstützen - und dieses die Kämpfe von Studierenden. Die quantitative Stärke studentischen Protests würde sich so mit der relativen ökonomischen Macht von Beschäftigten zu einer machtvollen Synthese verbinden. Zum anderen, weil die unterschiedlichen Missstände eben zusammenhängen. Studienbedingungen etwa können nur gut sein, wenn Lehrende die Möglichkeit haben, sich ihrer eigentlichen Arbeit zu widmen. Vor allem muss vermieden werden, dass Verbesserungen für eine Gruppe nicht zulasten einer anderen gehen. Zugeständnisse der jüngeren Vergangenheit wurden ja vor allem durch Rationalisierungsmaßnahmen gegenfinanziert, unter denen nun die outgesourcten »Externen«, also z.B. die Reinigungskräfte und andere Dienstleister, zu leiden haben. Derartige »Verbesserungen« sind wenig Wert, weil sie den Druck nur weiter nach unten abgeben, die Spaltung der Hochschulangehörigen zementieren und damit mittelfristig deren Durchsetzungskraft insgesamt schwächen. Es bedarf also abgestimmter Forderungen und Strategien mit Weitblick. Grundsätzlich muss in die entgegengesetzte Richtung gearbeitet werden, als es eine neoliberale Hochschule verlangt: Wir setzen auf langfristigen Zusammenhalt, nicht auf kurzfristiges Gefeilsche.

Mitte April dieses Jahres, als Ihr Euer Projekt erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt habt, wart Ihr rund 50 Mitglieder. Jetzt schreibt Ihr, dass der unter_bau »keine kleine Nummer« wird. Wie viele Beteiligte hat das Projekt mittlerweile? Aus welchen Bereichen bzw. Statusgruppen kommen sie?

Manuel Müller: Seit dem genannten Zeitpunkt haben wir unsere Mitgliederzahl annähernd verdoppelt, wobei sich mehr als die Hälfte aktiv am Aufbau beteiligt. Das zeigt sich etwa in der Anzahl vergebener Mandate: In das Sekretariat, die verschiedenen Komitees und Arbeitskreise sind rund 25 Leute gewählt worden. Unsere Zusammensetzung spiegelt im Wesentlichen die Zusammensetzung der Universität wider. Wir haben einen hohen Anteil an Studierenden, die naturgemäß die mit Abstand größte Gruppe an der Uni darstellen,

darunter zahlreiche Hilfskräfte. Auch haben sich einige Promovierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen bei uns organisiert und, in kleinerer Zahl, auch administrativ-technisches Personal. Leider müssen wir feststellen, dass sich von den »Externen«, die sich um die Infrastruktur der Universität kümmern, noch keine Leute bei uns organisiert haben. Wir stehen jedoch mit KollegInnen aus dieser Gruppe in Kontakt.

Anna Yeliz Schentke: Diesbezüglich haben wir uns aber von Beginn an keine Illusionen gemacht. Immerhin nahm unser Projekt aus studentischen und akademischen Kreisen heraus seinen Anfang. Man muss also erstmal in Berührung miteinander kommen. Wir können ja nicht von heute auf morgen die Spaltungen aufheben, welche die Universität geschaffen hat. Und dass gerade Beschäftigtengruppen, die unter so prekären Bedingungen arbeiten müssen, vor größeren Organisierungshürden stehen, ist allseits bekannt in Gewerkschaftskreisen. Dazu zählen neben Stress und Vereinzelung auch Ängste, sich beim »Arbeitgeber« angreifbar zu machen. Eine abwartende Haltung uns gegenüber- als einer Initiative, die ihre Strukturen erstmal festigen muss - ist da nur allzu verständlich. Wir rechnen daher erst nach der Gründung als Gewerkschaft mit Mitgliedern aus dieser Gruppe. Wenn wir arbeitsfähige Strukturen etablieren und unter Beweis stellen, Schutz bieten zu können - sei es rechtlicher Art oder durch eine solidarische Praxis -, wird unser Projekt sicherlich auch Attraktivität in diese Richtung ausstrahlen. Insgesamt sind wir optimistisch, dass wir zur Gründung

bzw. in deren Folgezeit teilgewerkschaftliche Strukturen für alle Gruppen an der Universität etablieren können.

ver.di und GEW sind schon seit Langem darum bemüht, Hochschulangehörige gegen die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse zu organisieren. Mit der »Tutzinger Erklärung« und der darauf basierenden politischen Kampagne setzt sich die GEW bspw. gegen den Befristungswahn und für Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein. In der Broschüre »Organizing Education« von Anfang 2016 zieht sie zudem eine Bilanz ihrer seit 2011 laufenden Organizing-Projekte im Goethe-Institut, an der Hamburger und Frankfurter Uni. 1:1-Gespräche mit KollegInnen und Beschäftigten als Versuch, an deren Bedürfnissen und Interessen anzusetzen, Beteiligungsorientierung und Kampf gegen Prekarisierung sind zentrale Stichworte, die sich auch bei Euch finden. Wie seht Ihr diese gewerkschaftlichen Ansätze – und warum braucht es aus Eurer Sicht eine zusätzliche Gewerkschaft?

Manuel Müller: Wir begrüßen natürlich diese Ansätze, die zugleich auch Ansatzpunkte für eine solidarische Zusammenarbeit sind. Aber darüber hinaus denken wir, dass Gewerkschaften grundsätzlich sehr unterschiedlich sein können – und dass deswegen Gewerkschaftspluralismus nicht nur berechtigt, sondern für eine demokratische Gewerkschaftsbewegung auch unerlässlich ist. Alles andere würde ja bedeuten, dass alle Lohnabhängigen unter ein Konzept gezwungen werden, obwohl sie unterschiedliche Präferenzen in Sachen Arbeitsweise, Strategie und Programmatik haben. Leute mögen ihre Gründe haben, sich lieber in einer zentralisierten Gewerkschaft mit Stellvertreterprinzip, konventionellen Methoden und moderatem Programm zu organisieren. Das wollen wir ihnen – auch wenn wir Kritik daran üben – nicht streitig machen, sondern wird von uns als Teil ihrer Koalitionsfreiheit begriffen. Wir möchten daher unsere Kapazitäten



Hartz IV: Tipps zur Schadensbegrenzung

Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen informiert in ihrer Pressemitteilung vom 29. Juli 2017 über die Folgen der Gesetzesänderungen bei Hartz IV.

Am 1. August treten zahlreiche Änderungen bei Hartz IV in Kraft, darunter überwiegend Neuregelungen, die aus Sicht von Erwerbsloseninitiativen erhebliche Nachteile für Leistungsberechtigte bringen und völlig inakzeptabel sind. Zudem wird das Ziel, eine »Rechtsvereinfachung« zu erreichen, verfehlt.

»Wir bedauern sehr, dass mit Ausnahme Thüringens und Brandenburgs alle Bundesländer die Verschlechterungen für die Leistungsberechtigten im Bundesrat durchgewunken haben«, kritisiert Martin Künkler von der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS). »Hartz IV war bereits Murks und die Leistungen völlig unzureichend. Die nun beschlossenen, zusätzlichen Einschnitte sind deshalb unverantwortlich«, kritisiert Künkler weiter. »Darüber hinaus sind die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Juli 2014, welches Anpassungen bei den Regelsätzen für Strom, weiße Ware wie z.B. Waschmaschinen sowie für Brillen und Mobilität angemahnt hat, nicht mit in das Gesetz eingeflossen«, kritisiert Ulrich Franz von der Erwerbslosengruppe im DGB Bonn/Rhein-Sieg.

So wird zum 1. August eine zweite Strafe zusätzlich zu den weiter bestehenden Sanktionen eingeführt: Wem unterstellt wird, sie oder er würde nicht genug unternehmen, um eigenes Einkommen zu erzielen, der soll die erhaltenen Hartz-IV-Leistungen zurückzahlen müssen. Macht hingegen das Jobcenter einen Fehler und zahlt zu Unrecht zu geringe Leistungen, dann wird der Zeitraum stark begrenzt, für den das Jobcenter nachzahlen muss.

Um drohende Nachteile abzumildern, sollten Hartz-IV-Bezieher einige Regeln beachten und selbst aktiv werden, empfiehlt das Bündnis *Auf-Recht bestehen*, in dem sich mehrere Erwerbslosenorganisationen zusam-

mengeschlossen haben. »Nun gilt es, mit diesen Verschlechterungen umzugehen und den Schaden zu begrenzen«, erläutert Ulrich Franz.

Das Bündnis AufRecht bestehen nennt zwei Beispiele, wie Leistungsberechtigte durch aktives Handeln ihre Ansprüche sichern und Nachteile begrenzen können: Zukünftig können die Jobcenter den Erwerbstätigenfreibetrag unberücksichtigt lassen, wenn das Einkommen schwankt und daher zunächst nur vorläufig über die Höhe der Hartz-IV-Leistung entschieden wird. »Die Aufstocker gehören somit zu den großen Verlierern des Änderungsgesetzes, die monatliche Einbuße beträgt bis zu 230 Euro«, erläutert Ulrich Franz. Auf einen gesondert zu stellenden Antrag hin muss der Freibetrag aber zumindest im Nachhinein bei der Endabrechnung berücksichtigt werden. »Ein solcher Antrag ist dringend zu empfehlen und bares Geld wert«, so Franz weiter.

Bei den Kosten fürs Wohnen dürfen die Jobcenter zukünftig eine Gesamtobergrenze für Miete und Heizkosten festlegen. Damit entfällt die bisher verpflichtend vorgesehene, separate Prüfung der Heizkosten im Einzelfall. »Liegt die eigene Warmmiete über der Obergrenze, dann bleiben Hartz-IV-Bezieher auf einem Teil der Heizkosten sitzen«, kritisiert Martin Künkler von der KOS. Nun sei es an den Leistungsberechtigten, aktiv Gründe für erhöhte Heizkosten wie etwa eine schlechte Wärmedämmung vorzubringen. »Damit müssen sich die Jobcenter auseinandersetzen und im Einzelfall auch von der Obergrenze abweichende Leistungen gewähren«, erläutert Künkler weiter.

Adressen von wohnortnahen Beratungsstellen und Initiativen können über die Internetseite der KOS abgerufen werden: www.erwerbslos.de darauf verwenden, die Hochschule und nicht etwa andere Gewerkschaften aufzuwühlen. Deren Mitglieder haben das Recht, effektiv nach dem von ihnen gewählten Konzept zu arbeiten. So wie wir auch für uns beanspruchen, schon jetzt in der Weise gewerkschaftlich zu arbeiten, wie wir es für sinnvoll halten - anstatt interne Grabenkämpfe über die richtige Ausrichtung der Organisation zu führen. Eine solidarische und schlagkräftige Zusammenarbeit schließt das keineswegs aus. Auch wird dadurch keineswegs die Streikkraft geschwächt, wie ein Blick in andere Länder mit pluralen Gewerkschaftslandschaften zeigt. Im Gegenteil, aus den unterschiedlichen Arbeitsweisen lässt sich letztlich eine Vielfalt praktischer Erfahrungen generieren, die allen zu Gute kommt.

Angesichts der geringen Zahl von Hochschulangehörigen, die sich gewerkschaftlich organisieren, wäre es naheliegend, an bestehende Ansätze anzuknüpfen. Habt Ihr überlegt, eine basisorientierte Betriebsgruppe von ver.di und /oder GEW zu gründen, bevor Ihr Euch an die Neugründung gemacht habt?

Anna Yeliz Schentke: Viele Mitglieder von uns haben natürlich darüber nachgedacht und das zum Teil schon versucht. Es gibt ja auch Doppelmitglieder bei uns, nicht nur in Bezug auf die DGB-Gewerkschaften, sondern auch auf die FAU. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass man in den DGB-Strukturen zwar Arbeit an der Basis, aber nicht als Basis machen kann, besteht doch eine starke Abhängigkeit von FunktionärInnen, bei denen Wissen, Verantwortung und Kompetenzen gebündelt sind. Das scheint sehr schwer veränderbar, weil jene FunktionärInnen auch abhängig von diesen Strukturen sind, da die Gewerkschaft häufig ihr berufliches Feld darstellt. Sie entwickeln daher ein Interesse gegen die Horizontalisierung der Organisation oder auch eine effektive Wissensweitergabe, weil sie sich dann

überflüssig machen würden. Allein in Sachen Funktionsweise wären daher zähe Konflikte vorprogrammiert. Und die sind auch in Bezug auf die politische Ausrichtung zu erwarten, wollen wir doch eine Gewerkschaft, die dezidiert politisch profiliert ist. Denn wenn wir den hochschulpolitischen Kampf um die grundsätzlichen Entscheidungsstrukturen und die Wissenschaftsorganisation nicht konsequent führen - und damit meinen wir das offensive, wenn nötig konfrontative Eintreten für eine soziale und rätedemokratische Hochschule –, werden sich die gewerkschaftlichen Aktivitäten stets in Tarifritualen erschöpfen, die allenfalls kosmetische Verbesserungen hervorbringen. Und dieser politische Anspruch beschränkt sich ja keineswegs auf vage Absichtsbekundungen, sondern spiegelt sich in der angestrebten Struktur wieder, die ja eine doppelte ist, insofern sie neben dem gewerkschaftlichen Arm einen politischen enthält, dem die Aufgabe einer Reorganisation der Hochschule zukommt. Das würde einen radikalen Bruch mit der DGB-Tradition bedeuten, die ja auf der historisch entstandenen Teilung von ökonomischen und politischen Kampf beruht, und einen solch radikalen Paradigmenwechsel würden wir kaum in absehbarer Zeit durchsetzen können.

Manuel Müller: Es ist ja gerade diese »Gewerkschaft anderen Typs«, mit der wir ein Organisierungspotential verbinden, das helfen kann, den gewerkschaftlichen Organisierungsgrad an der Universität insgesamt zu heben. Denn dass dieser zurzeit sehr gering ausfällt, verweist darauf, dass die DGB-Gewerkschaften wenig Attraktivität bei jungen Leuten genießen, etwa weil sie zu ritualisiert arbeiten, keine politischen Visionen haben oder einfach »zu brav« oder »uncool« sind. In dieser Situation kann ein Neustart mit einem unverbrauchten Konzept und ohne tradierte Altlasten helfen. Und tatsächlich scheinen wir vorwiegend bei Leuten Anklang zu finden, die

sich sonst nicht gewerkschaftlich organisieren würden. Es ist manchmal eben notwendig, dass eine neue Generation eigene Wege geht, wo das Gefühl entsteht, selbst etwas schaffen zu können, ohne von alten Funktionären belehrt zu werden. Damit sollen deren Erfahrungen nicht kleingeredet werden, und sicherlich werden ohne diese auch einige Fehler gemacht werden – aber das ist legitim, wenn es unter dem Strich eine neue Dynamik ermöglicht.

Steht Ihr in Kontakt mit VertreterInnen der beiden DGB-Gewerkschaften, gibt es Verbindungen oder gar Kooperationsabsprachen zu bestimmten Themen?

Anna Yeliz Schentke: Wir pflegen bisher nur organische Kontakte: über Mitglieder, die Kontakte mit KollegInnen aus anderen Gewerkschaften haben, oder über Doppelmitgliedschaften. Zunächst aber müssen wir unsere »Hausaufgaben« machen und beweisen, dass es nicht nur bei einer Initiative bleibt und eine funktionierende Organisation daraus erwachsen kann. Wenn wir die Gründung vollzogen haben, werden wir jedenfalls – sofern nicht auch an uns herangetreten wird – aktiv den Kontakt zu offiziellen Strukturen suchen, um Kooperationen dort anzubahnen, wo es Schnittmengen gibt.

Euer Projekt setzt nicht zuletzt auf die Beteiligung von Studierenden und prekär beschäftigten WissenschaftlerInnen – Gruppen, unter denen die Fluktuation besonders hoch ist. Gleichzeitig stellt Ihr Euch explizit auch gesellschafts-, bildungs- und hochschulpolitische Aufgaben, deren Erfüllung eher einige Jahre in Anspruch nehmen dürfte: soziale Ungleichheit in den Lebensverhältnissen, rassistische Diskriminierung und Gender-Gap angehen etc. Wie wollt Ihr mit diesem für das Arbeitsfeld Hochschule typischen Widerspruch zwischen langfristigen Ambitionen und unsteten Lebensperspektiven umgehen?

Manuel Müller: Der unter_bau ist ein Langzeitprojekt, das aber auch kurzfristig schon Erfolge zu erzielen vermag. Es geht um eine kontinuierliche Organisation, die konkrete Kämpfe mit langfristigen Perspektiven verbindet. Natürlich sind langfristige Ziele nicht sonderlich greifbar für diejenigen, die das Projekt gerade aufbauen. Aber es geht ja auch darum, ein politisches Bewusstsein zu schärfen, das nicht nur auf konkrete, unmittelbare Interessen abzielt. Anders gesagt wollen wir späteren Hochschulangehörigen eine Struktur hinterlassen, mit der man die Verhältnisse umfassender angehen kann. Wir setzen dabei auch, zum Beispiel, auf eine stärkere Organisierung und Einbindung von Studierenden und Hilfskräften, die ja das wissenschaftliche Personal von morgen sind. Das kann schon mal ein Stück Kontinuität gewährleisten. Zum anderen arbeiten wir, als horizontale Struktur, viel stärker mit Konzepten der Basisaktivierung und Wissensweitergabe, als es im DGB der Fall ist, so dass die Struktur und deren Kontinuität, sofern wir unsere eigene Tradition samt Routinen etablieren, nicht so sehr von einzelnen Personen abhängt. Nicht zuletzt soll die Gewerkschaft auch der Politisierung dienen und sich mit sozialen Kämpfen jenseits der Hochschule verbinden. Mitglieder, die letztlich die Universität verlassen, werden unsere Ideen dann hoffentlich in Gewerkschaftsstrukturen in anderen Branchen weitertragen und damit wieder solidarisch auf die Kämpfe an der Hochschule zurückwirken. Die ganz großen Strukturveränderungen an der Hochschule werden wir ohnehin nur in breiten gesellschaftlichen Bündnissen durchsetzen können, ist die Hochschule doch in die materiellen Herrschaftsverhältnisse und gesetzliche Rahmenbedingungen einge-

In Eurem Strategiepapier verweist Ihr auf die Verfasstheit der Goethe-Uni als Stiftungsuniversität. ver.di hatte sich damals stark engagiert und diese Form der Privatisierung und Entdemokratisierung kritisiert. Was bedeutet die Form der Stiftungsuniversität für Eure Arbeit?

Anna Yeliz Schentke: Stiftungsuniversität bedeutet für uns, dass wir es mit mehreren Akteuren mit jeweils anderen Interessen zu tun haben: Es ist nicht allein das Land oder eine neoliberal denkende Hochschulleitung, sondern es sind auch GeldgeberInnen. Die Akteure stehen somit in ständiger Abhängigkeit zueinander und müssen ihren jeweiligen Forderungen gerecht werden. Dabei fallen die Interessen der Studierenden und Angestellten der Universität schnell hinten runter, da sie nicht den Maßstäben der ökonomischen Verwertbarkeit entsprechen. Daher teilen wir natürlich mit ver.di die Position, dass eine Stiftungsuniversität es schwieriger macht. Wir müssen allerdings von der Struktur ausgehen, die vor uns liegt, nämlich der Stiftungsuniversität, mit der auch Tarifautonomie einhergeht. Und hier kann strategische Kreativität auch neue Angriffspunkte offenlegen. So bedeutet für uns die Tarifautonomie, dass wir die Möglichkeit haben, unsere Forderungen ganz nach den Interessen unserer Mitglieder formulieren zu können und etwa in der Tariflandschaft nach oben auszuscheren. Wir begreifen das also auch als Möglichkeit, ja als Pflicht, andere Maßstäbe zu setzen, auf die sich Angehörige anderer Hochschulen beziehen können. Hier gilt es, den neoliberalen Spieß umzudrehen, dass die Auflösung von Tarifbindungen zur Herabsetzung von sozialen Standards genutzt wird. Die RepräsentantInnen der Goethe-Universität preisen sich selbst als »Visionäre, Pioniere, Wegbereiter«. Da werden wir sie beim Wort nehmen.

* Anna Yeliz Schentke und Manuel Müller sind PresseprecherInnen der Gewerkschaftsinitiative unter_bau.



Mäßige Mittel gegen widrige Verhältnisse?

BAG verurteilt Fluglotsen zu Schadensersatz für Streik

Mit nur 200 Vorfeldlotsen hatte die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) im Februar 2012 den Frankfurter Flughafen lahmgelegt, um ihre Tarifforderungen gegenüber der Fraport durchzusetzen. Der Streik der kleinen Beschäftigtengruppe sorgte für Turbulenzen nicht nur am Boden, sondern auch im politischen Luftraum. Etwa 1.700 Flüge fielen aus – nicht nur Fraport selbst, sondern auch Lufthansa und andere »Dritt-Betroffene«, denen die Macht der Kleinen in vernetzten Produktionsbeziehungen ein Dorn im Auge ist, witterten ihre Chance und klagten auf Schadensersatz. Die Fraport bekam nun Recht vom höchsten deutschen Arbeitsgericht. Wegen Formfehlern – einige Streikforderungen unterlagen noch der Friedenspflicht – ist die GdF zahlungspflichtig, so das BAG-Urteil, das in seiner Bedeutung noch umstritten ist. Noch liegt die Urteilsbegründung nicht vor, wir dokumentieren hier eine erste rechtspolitische Einschätzung von Rolf Geffken.

Der zentrale Satz aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 26. Juli 2016 (Az.: 1 AZR 160/14) lautet: »Ein Streik, dessen Kampfziel auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden«. In dem Rechtsstreit der Frankfurter Flughafengesellschaft gegen die Gewerkschaft der Flugsicherung GdF ging es um den Ersatz eines angeblichen Schadens von Fraport. Er wurde dem Grunde nach dem Unternehmen zugebilligt. Über die Höhe des Schadensersatzes soll nun das Hessische Landesarbeitsgericht entscheiden. Dasselbe Gericht hatte zuvor einen

Schadensersatzanspruch verneint. Gefordert werden 5,2 Mio. Euro wegen angeblicher Einnahmeverluste des Unternehmens! Während die Rechtsprechung einerseits ihre Linie zur Zulässigkeit gewerkschaftlicher Streiks im Laufe der Jahre nicht zuletzt als Reaktion auf die zunehmende Nutzung dieses Kampfmittels etwa bei Warnstreiks, Solidaritätsstreiks und Flash-Mob-Aktionen gelockert hatte, nutzt sie nun als »Reservekeule« das in anderen westeuropäischen Ländern völlig unbekannte Mittel des Schadensersatzes, um die Handlungsfreiheit der Gewerkschaften gegenüber den Unternehmen erneut massiv zu beschneiden. Bemerkenswert ist daran, vor welchem konkreten Hintergrund dieses geschieht: Die GdF hatte nicht etwa eigene Forderungen zum Gegenstand des Streiks gemacht, sondern die Empfehlungen eines unabhängigen Schlichters. Dieser hatte dabei

auch Nebenforderungen mit einbezogen, für die wegen einer Teilkündigung des Tarifvertrages noch formal die Friedenspflicht galt. Was hätte die GdF tun sollen? Nicht mehr das Gesamtpaket der Verhandlungen zum Verhandlungsgegenstand machen? Auch wenn es sich bei den Nebenforderungen nicht um zentrale Punkte handelte, so waren sie Teil des Gesamtpakets. Ihre willkürliche Abtrennung wäre lebensfremd gewesen und hätte zudem einen massiven Eingriff in die Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft bedeutet.

Doch das war noch nicht alles: Der völlig zu Recht erhobene Einwand der GdF, auch bei Verzicht auf diese Forderung wäre es zum Streik gekommen und zwar mit denselben Folgen, wurde zurückgewiesen. Das – so das BAG – wäre dann ein »anderer Streik« gewesen... Grundlage der

Fortsetzung auf Seite 6 unten

Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus

Strukturen, Subjektivitäten und Organisierungsansätze – von Peter Ullrich*

Der folgende Text ist ein gekürzter Auszug aus dem Aufsatz »Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisierungsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften« von Peter Ullrich, der am 21. Juli in der Onlinezeitschrift undercurrents – Forum für linke Literaturwissenschaft erschienen ist (www.undercurrentsforum.com). Dort sind auch die Literaturangaben und Fußnoten zu finden.

Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht eine der großen Zeitungen oder andere Medien das Leid der akademischen Beschäftigten thematisieren. Herzzerreißende Geschichten erzählen von höchstqualifizierten SpezialistInnen im Alter zwischen 35 und 50, die sich mit Kettenverträgen und Teilzeitstellen kürzester Laufzeit herumschlagen oder in der Blüte ihres Berufslebens gezwungen sind, aus der Wissenschaft auszusteigen und – eigentlich viel zu spät – beruflich noch einmal von vorn zu beginnen. Sie erzählen vom ewig aufgeschobenen Kinderwunsch, der sich mit der völlig unsicheren Einkommenssituation und der geforderten Mobilität schlecht verträgt, von unbezahlter Arbeit, von Stress, kurz: von hochgradig prekären Beschäftigungsverhältnissen. Und doch erzählen sie zugleich von nicht enden wollendem Engagement und grenzenloser Begeisterung der »Betroffenen«, die mit Leib und Seele Wissenschaft betreiben (wollen).

Die paradoxe Situation dieser oft als ›Nach-wuchs‹ infantilisierten, aber ansonsten durch-aus sehr erwachsenen prekär-mobilen Wissensund BildungsarbeiterInnen spitzt sich im
Prozess der Ökonomisierung der Hochschulen
zum »akademischen Kapitalismus« (Münch
2011) zu. Diese Situation soll eingangs umrissen und hinsichtlich der Auswirkungen für Beschäftigte und die Wissenschaft befragt werden, um auf dieser Basis zu erörtern, welche
Möglichkeiten des Erringens von Handlungsmacht für sie bestehen. (...) Es geht also um
die Frage, wie sich das akademische Prekariat
unter widrigen Umständen organisieren kann.

Politisch geschaffene Reservearmee

Dass wir in einer Wissensgesellschaft leben, in

der Wissen und Bildung zu den herausragenden normativen Bezugsgrößen und wichtigsten Produktivkräften gehören, ändert nichts daran, dass zu den faktischen Produktionsbedingungen dieses Wissens eine institutionalisierte Prekarität der Beschäftigung gehört. Akademische Tätigkeit ist geprägt von personalisierten Abhängigkeiten, Beschäftigungsunsicherheit, mangelnder Planbarkeit und fehlenden Perspektiven. Etwa 80 Prozent der akademischen Stellen gehören zum sogenannten Mittelbau. Dauerstellen gibt es unterhalb der Professur – im Gegensatz zu Daueraufgaben – an den Hochschulen aber fast nicht mehr, ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren immer mehr gesunken. Im Jahr 2011 hatten nur noch etwa 13 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen eine unbefristete Vollzeitstelle (Brugger/Threin/ Wolters 2013, 29 ff.). Die Hälfte der Beschäftigten hat Verträge mit einer Laufzeit bis zu einem Jahr. Verträge, die länger als zwei Jahre laufen (11 Prozent an Hochschulen, 18 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen), stellen mittlerweile schon Ausnahmen dar (Jongmanns 2011, 73). Viele dieser Verträge sind nicht nur befristet, sondern zugleich – oft unfreiwillig – auch noch geteilt. (...) Auch Postdoc-Stellen und mittlerweile sogar Professuren werden befristet und als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Reguläre Stellen sind aber immerhin noch sozialversicherungspflichtig oder führen zu Rentenanwartschaften; das gilt jedoch nicht für die sich mehr und mehr durchsetzenden Stipendien. Daneben etablieren sich Hochdeputatsstellen wie die »Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben«, die von einer exzessiven Lehr- und Prüfungsbelastung erdrückt werden und daneben keinerlei Zeit für andere Tätigkeiten wie Forschung haben. Noch schlechter geht es vielen Lehrbeauftragten, die häufig gänzlich unbezahlt tätig sind, weil sie Lehrerfahrungen sammeln wollen oder sich diese Ausbeutung als Eintrittsbillet oder »Fuß in der Tür« schönreden. Ähnlich verhält es sich mit der in Deutschland wohl einmaligen Titellehre, die jährlich abzuleisten PrivatdozentInnen i.d.R. verpflichtet sind, wenn sie ihre Lehrerlaubnis und ihren Titel behalten wollen. Sie geht nicht mit einer Anstellung einher, erfolgt ohne Bezahlung und infrastrukturelle Unterstützung (...) Die Hauptursache für diese Misere ist die strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen, deren Budgets und Stellenkontingente mit den stetig wachsenden Studierendenzahlen

nicht annähernd mithalten. Die Auswirkungen sind völlig unzureichende Betreuungsrelationen und eine entsprechende Belastung von Studierenden und Lehrenden. Lehre und Forschung fallen auseinander, weil finanzielle Aufwüchse vor allem im Bereich der außeruniversitären Forschung zu verzeichnen sind (Münch 2011, 50). (...) Auf der Ebene der Beschäftigung sorgt eine fest institutionalisierte Struktur extremster Konkurrenz für hohe Kosten für die Beschäftigten und damit zugleich für ihre maximale Ausbeutung. Ein Kernproblem dieser Beschäftigungsstruktur ist neben der Unterfinanzierung das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dieses gliedert einen großen Teil wissenschaftlicher Tätigkeiten aus dem Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aus, welches i.d.R. Befristungen über den Zeitraum von zwei Jahren hinaus nicht gestattet. Stattdessen erlaubt es längere Befristung (zweimal sechs Jahre) und beschränkt dadurch paradoxerweise reguläre wissenschaftliche Tätigkeit, abgesehen von wenigen Ausnahmen, auf diese zwei Phasen nach dem Studienabschluss und der Promotion. Wer länger bleibt, müsste entfristet werden – doch das vermeiden die Einrichtungen. Das einzige dadurch verbleibende Karriereziel mit Perspektive ist die Professur. Doch die ist realistischerweise für die meisten AspirantInnen schlichtweg nicht erreichbar. Der Wissenschaftsforscher Jan-Christoph Rogge (2015b, 693) dazu: »Von 2003 bis 2013 ist der akademische Mittelbau an deutschen Universitäten ... von 120.545 auf 171.037, d.h. um 50.492 Personen (42 Prozent) angewachsen. Die Zahl der ordentlichen Professuren hingegen ist im

gleichen Zeitraum nur um 1054 (8 Prozent), von 21.129 auf 22.183, gestiegen. [...] Während immer mehr Personen eine wissenschaftliche Karriere beginnen können, die Basis der Pyramide sich also beständig verbreitert, wird die Zahl der Stellen an ihrer Spitze nahezu konstant gehalten.«

Zur Verstärkung der Problematik dieses äußerst engen Flaschenhalses beim immer späteren Übergang zur Dauerbeschäftigung hat neben dem WissZeitVG als Grundstruktur auch die »Exzellenzinitiative« gehörig beigetragen, wie kürzlich die Imboden-Kommission feststellte (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016). Die Anzahl der Stellen und Stipendien für Graduierte und Postgraduierte explodiert förmlich, während Anschlussoptionen für die meisten nicht vorgesehen sind. Dieses Missverhältnis von befristeten und Dauerstellen, welches in keinem vergleichbaren Land so stark ausgeprägt ist wie in der Bundesrepublik (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, 82), schafft eine Situation extremster Konkurrenz, in der Rogge den Arbeitsmarkt für WissenschaftlerInnen auf dem Weg zum »Winner-take-all-Market« sieht. (...)

Diese Situation der radikalen Ökonomisierung der Wissenschaft durch Inszenierung eines verschärften Wettbewerbs, mithin der »akademische Kapitalismus« (Münch 2011), verdankt sich nicht dem Wirken einer unglückseligen unsichtbaren Hand, sondern wissenschaftspolitischer Steuerung, die alles auf die Etablierung von konkurrenzvermittelten Marktmechanismen als Motor der Wissenschaft setzte. (...) Die Probleme des akademi-



Fortsetzung von Seite 5 unten

Entscheidung war das seit den 1950er Jahren von dem Alt-Nazi Hans Carl Nipperdey - dem ersten Präsidenten des BAG - entdeckte Prinzip des »Eingriffs in den eingerichteten Gewerbebetrieb« bei einem Streik. Schon dieser Ansatz war und ist verfassungswidrig. Streiks sind keine rechtswidrigen Eingriffe in ein angebliches und nirgendwo fixiertes »Unternehmensrecht«. Streiks sind nach dem Grundgesetz »für jedermann und alle Berufe« gewährleistet. Sie können schon begrifflich keinen »Eingriff« in Unternehmensrechte darstellen. Während das BAG einerseits immer wieder den angeblichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei Streiks betont, scheint es bei der eigenen Rechtsprechung jede Verhältnismäßigkeit über Bord zu werfen: Wenn wegen einzelner Nebenforderungen der Streik gegen die Friedenspflicht verstoßen soll, der Streik aber auch ohne diese Forderungen durchgeführt worden wäre, ist es mehr als unverständlich, wenn dennoch der gesamte Streik rechtswidrig sein und Schadensersatzansprüche der Unternehmer auslösen soll. Es bedarf keiner näheren Darlegung, dass solche Schadensersatzsummen, wie sie jetzt im Raume stehen, die Existenz einer Gewerkschaft bedrohen können. Allein das ist verfassungswidrig.

Im Übrigen sei daran erinnert: Auch das BAG war schon mal weiter. Der unselige Satz aus der ersten Streik-Entscheidung von Nipperdey 1955 über Streiks, »die im allgemeinen unerwünscht sind, weil sie volkswirtschaftliche Schäden verursachen«, galt eigentlich als überwunden. Es scheint so, als marschiere das BAG jetzt wieder zurück in diese unselige Epoche und rücke das Phantom vom »Schaden« der Unternehmen wieder in den Vordergrund, obwohl die Reduzierung des Profits der Unternehmen beim Streik zum Wesensmerkmal des Streiks gehört. Streiks, die nicht »weh« tun, sind keine Streiks! Es wird Zeit, die Verteidigung des Streikrechts wieder zu einem zentralen Thema zu machen. Praktisch, aber auch auf dem Wege der fachlichen Kritik an dieser Art Rechtsprechung.

* Rolf Geffken ist Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Quelle: www.drgeffken.de

Mit allen Mitteln

Klinikleitung versucht, Warnstreik zu verunmöglichen

Liegt eine Gefährdung von PatientInnen eher im Normalbetrieb oder während eines Streiks vor? Für viele Krankenhaus-Beschäftigte ist die Antwort klar: Weil der Regelbetrieb verantwortungsvolles Arbeiten und eine gute Versorgung von PatientInnen gefährdet, streiken sie – z.B. für Entlastungs-Tarifverträge mit verbindlichen und höheren Personalschlüsseln. Um die Versorgung der – noch verbleibenden – PatientInnen während

eines Streiks zu gewährleisten, braucht es »Notdienstvereinbarungen« mit dem Arbeitgeber, in denen im Vorfeld vereinbart wird, Betten oder gar Stationen vorübergehend zu schließen. Mit der Weigerung, eine Notdienstvereinbarung abzuschließen, machen die Arbeitgeber Politik und greifen ins Streikrecht ein, wie Sara Katsani im express Nr. 5/2016 beschrieben hat und das folgende Beispiel aus dem Klinikum Saarland zeigt.

schen Kapitalismus, also des verschärften Wettbewerbsmodells, überlagern sich hinsichtlich der Qualifikationsverläufe mit dem alten, durch personalisierte Abhängigkeit geprägten Patronagemodell der wissenschaftlichen Karriere (Münch/Beyer/Massih-Tehrani 2015), welches man wohl eher einem akademischen Feudalismus zurechnen müsste (vgl. Bérubé/Ruth 2015, 116). Das äußert sich beispielsweise in der Befürchtung, Doktoreltern oder wichtigen FachvertreterInnen durch eigenständige Positionen oder berufspolitisches Engagement zu missfallen. (...)

Folgen für die Wissenschaft(lerInnen)

An den Hochschulen zeigt sich die Transformation im Wandel des Selbstverständnisses und im Umbau der Organisationsstrukturen zur »unternehmerischen Universität« (Münch 2011, 68 ff.). In dieser wird die wissenschaftsimmanente Steuerung (Kritik) durch Ansätze verdrängt, die sich am New-Public-Management orientieren. Die unternehmerische Universität ist vor allem am Erreichen und Überbieten nicht-inhaltlicher Kennziffern interessiert (im Blick auf Studierende, Drittmittel, Patente, Preise, Publikationen usw.), die eine »Herrschaft der Zahlen« (Münch 2011, 13) etablieren. Wichtiger als Erkenntnis ist im globalen Wettbewerb der Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie auch auf Ebene des global konkurrierenden Personals - der objektivierbare numerische Erfolg im Audit, der permanenten statistischen Qualitätssicherung (»Audit-Universität«, Münch 2011, 94 ff.). (...) Die paradoxen Auswüchse dieser Entwicklungen kommen deutlich in der dadurch notwendig gewordenen und weiter wachsenden Simulation wissenschaftlicher Tätigkeit durch bloße Geschäftigkeit (die aber quantitativ objektivierbare Resultate zeitigt) zum Ausdruck. (...)

Wissenschaft als Beruf wird in dieser Transformation immer mehr zu einer harten Auseinandersetzung auf einem eng umkämpften Terrain, zum »Karrierejob«, in dem Stressresis-

tenz und letztlich der Nachweis quantifizierbarer, äußerlicher Erfolgsindikatoren mehr zählen als die Suche nach Wahrheit (Rogge 2015a). Für den Karriereerfolg (also die Berufung auf eine Professur) ist die Durchsetzung des »Impact-Faktor-Fetischismus« (Fleck 2013) besonders folgenreich. Da die Anzahl der im Social Sciences Citation Index gelisteten Publikationen mittlerweile, bspw. in der Soziologie, den höchsten Prädiktor für Berufungen darstellt (Lutter/Schröder 2014), richtet sich die »CV-Arbeit« an diesen Erfordernissen aus. Die WissenschaftlerInnen ähneln in vielerlei Hinsicht Soloselbstständigen; ihre Subjektivität ist die von SelbstunternehmerInnen (Bröckling 2007). Sie setzen auf »individuelle Optimierungsstrategien« (Fleck 2013, 616), die sich allerdings praktisch als wenig individuell oder originell erweisen. (...) Der immense Publikationsdruck trägt zum weiteren Aufblähen des akademischen Zeitschriftenmarktes bei, dessen Produkte mehrheitlich weder gelesen noch zitiert werden. Ziel ist für viele der Verbleib in einem System, das sie ausgebildet, weitergebildet, promoviert, habilitiert, zu WissenschaftlerInnen par excellence gemacht hat, allerdings nur auf Zeit und um – äußerst spät - die meisten doch wieder auszuschließen. Betroffen davon sind vor allem diejenigen, die nicht auf exzellente Unterstützungsnetzwerke in der Hochschule und im privaten Bereich setzen können. Denn »die Verschärfung des Wettbewerbs und die künstliche Inszenierung von Markeffekten [führt] nicht zu mehr Effizienz, sondern zu einem Bedeutungsgewinn sozialer Faktoren im Ausleseprozess« (Rogge 2015b, 703).

Handlungshindernisse und Handlungsansätze im Mittelbau

Die beschriebene Situation ist also wissenschaftsfeindlich, da sie die akademische Freiheit und die wissenschaftliche Rationalität durch einen Fassadenwettbewerb um das Erreichen von Kennziffern ersetzt (Münch 2011; Demirović 2015); sie ist beschäftigtenfeind-

lich, weil sie inakzeptablen Flexibilisierungsdruck und hochgradig prekäre Beschäftigungsperspektiven zur Grundlage des Funktionierens der deutschen Wissenschaft macht. Und sie ist ein Problem für die Handlungsfähigkeit der betroffenen Bildungs- und WissensarbeiterInnen und damit für den akademischen Mittelbau, das beim Organisieren dieser Interessen Berücksichtigung finden muss. Dieses Problem besteht in der äußerst geringen Konfliktfähigkeit der Beschäftigten, die sowohl in der strukturellen Situation als auch in den Subjektivitäten, die diese produziert, begründet liegt.

Die wohl wichtigste strukturelle Bremse für den Aufbau von Gegenmacht auf Seiten der Beschäftigten ist die prekäre Mobilität. Kurzzeitverträge an stetig wechselnden Einrichtungen in Verbindung mit der häufigen Doppelbelastung von Job und eigener Qualifikationsarbeit erschweren effektiv die Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung, Mittelbauinitiativen oder Betriebsräten. Diejenigen, die sich doch engagieren, sind auch durch ihr geringeres symbolisches Kapital in den entsprechenden Einrichtungen benachteiligt: Kurzzeitaufenthalte implizieren starke Wissensasymmetrien zuungunsten der Prekär-Mobilen und schwächer ausgeprägte Beziehungsnetzwerke. Die Strukturfaktoren stabilisieren zudem Abhängigkeiten, insbesondere von den mächtigen LehrstuhlinhaberInnen und anderen Vorgesetzten, die nicht nur über Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern häufig auch über Qualifikationsarbeiten befinden. Selbst gute und kollegiale Beziehungen an Instituten sind, wo gegeben, zumindest ambivalent, da sie konfliktive Auseinandersetzungen (Streik usw.) erschweren.

Dies verbindet sich mit ›passenden‹ Subjektivitäten, die teilweise noch stark von der Illusion innerer akademischer Freiheit und dem merkwürdig »interesselosen Interesse« (Bourdieu 1998, 27), mithin dem Ideal von Wissenschaft als >Berufung oder »innerem Beruf « geprägt sind, welcher im »wilden Hazard« des Gelehrtendaseins unendliche Hingabe zur Sache ebenso fordert wie hohe Leidensfähigkeit hinsichtlich ihrer materiellen Bedingungen (Weber 2002, 481, 477). Die hohe intrinsische Motivation, eine erfüllende und sinnvolle Tätigkeit auszuüben, wird durch die Vielzahl von Ausschreibungen von Stipendien, Kollegs, Förderprogrammen und Preisen immer wieder in die Illusion transformiert, dass sie gleichzeitig einen Karriereweg darstellt. Diese vage Aussicht sowie der Arbeit und Leben völlig entgrenzende Lebensstil, der zu ihrer Realisierung vonnöten ist, zugleich aber durchaus hohe Freiheitsgewinne beinhaltet, lassen die WissenschaftlerInnen einiges ertragen. Sie laufen, so Neis (2009), wie der Esel vor dem Wagen »immer der Karotte nach«. Auch das große Ziel der Akkumulation relativer Reputation fördert eher Individualisierungstendenzen. Der organisierte Einspruch, gemessen am gewerkschaftlichen Organisierungsgrad, ist entsprechend gering. Und vor allem: Die Freude über

jede Verlängerung, jeden Anschluss und jede Übergangsfinanzierung erscheint angesichts der allgemeinen Lage als jeweils so rosige Option, dass sie begeistert auf- bzw. hingenommen wird. Auch unbezahlte Lehraufträge sind keine Seltenheit. Egal ob WissenschaftlerInnen auf fatalistische Hinnahme, auf Exit oder auf Ellenbogenkarrierismus setzen (vgl. Rogge 2015b, 696ff.) – nichts davon stärkt die kollektive Handlungs- und Konfliktfähigkeit, ebenso wenig wie die personalisierten Abhängigkeiten angesichts der Persistenz feudaler Patronagestrukturen.

Die Position des Mittelbaus im akademischen neofeudalen Kapitalismus und seine (begrenzte) Handlungsmacht bedingen sich also gegenseitig. Eine zentrale Aufgabe im Organizing und der Interessenvertretung für prekäre BildungsarbeiterInnen besteht also in der Stärkung der Handlungsfähigkeit, auch hier wiederum auf struktureller und subjektiver Ebene. (...)

Eine entscheidende Entwicklung der jüngeren Vergangenheit ist, dass sich trotz der ungünstigen Voraussetzungen an verschiedenen Hochschulen neue Mittelbauinitiativen gegründet haben. Diese arbeiten v.a. standortbezogen auf Mindeststandards für Beschäftigung hin, was an verschiedenen Universitäten Prozesse zur Einführung von Selbstverpflichtungen zur Folge hatte. (...) Die verschiedenen Initiativen sind bisher aber – auch dies strukturbedingt – über die jeweiligen Hochschulen hinaus kaum vernetzt. Ein anderer Ansatz, wenn man so will, ein anderer kleiner Machthebel wird derzeit von Initiativen innerhalb der wissenschaftlichen Fachgesellschaften vorangetrieben. (...)

Initiative »Für Gute Arbeit in der Wissenschaft«

Der Ansatz der Initiative, die SoziologInnen in unterschiedlichsten Positionen umfasst (Promovierende, Postdocs, Juniorprofs, freiberuflich Forschende, außerakademisch Tätige), lässt sich als Versuch der Politisierung und Indienstnahme der Fachgesellschaft beschreiben (Amelung/Edinger/Keil u.a. 2015). (...) Im Rollenverständnis der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) (...) gab es bisher wenig Raum für die Beschäftigungsseite der Soziologie. Aus zwei Gründen liegt es jedoch nahe, dass die DGS sich mit dieser Thematik befasst. Zunächst einmal sind alle ihre Mitglieder in allen Statusgruppen von den skizzierten Entwicklungen betroffen, besonders jedoch der die Mehrheit der Mitgliedschaft stellende Mittelbau (was allerdings für verschiedene Fachgesellschaften gilt). Zugleich fallen die beschriebene Situation, ihre strukturellen Hintergründe in der neoliberalen Transformation des Kapitalismus und die Auswirkungen auf die Wissensproduktion auch in den genuinen Bereich ihrer Expertise.

Fortsetzung auf Seite 8 oben



endet. Zurück bleibt – neben der die die weitere Regelungen vereinbart wurden – auch viel Frust bei denjenigen, die ihr Streikrecht nicht wahrnehmen konnten. Bekanntlich wurden nicht wenige vom Arbeitgeber, dem Klinikum Saarbrücken, zur Notdienstarbeit »bestellt«. Dies unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall, dass man die Arbeit nicht aufnehmen sollte. Eine von ver.di veranlasste Anrufung des Arbeitsgerichtes Saarbrücken blieb

erfolglos. Im Wege einer Einstweili-

gen Verfügung sollte dem Arbeitge-

ber untersagt werden, einseitig Not-

dienstarbeiten festzulegen, ohne

vorab eine Notdienstvereinbarung

mit der Gewerkschaft abgeschlossen

zu haben. Ferner sei dem Arbeitgeber

Die Verhandlungen zur Tarifrunde

2016 im öffentlichen Dienst sind be-

zu untersagen, seinen Beschäftigten arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall anzudrohen, dass sie gegen die Notdienstbestellung verstoßen sollten.

Einstweilige Verfügung abgelehnt

Die Geschäftsführerin hat in einem Schreiben an die Mitarbeiter mitgeteilt, das Arbeitsgericht habe bestätigt, dass die durch sie erteilten Notdienstbestellungen an die streikwilligen Beschäftigten rechtens seien. Diese Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes Saarbrücken erstaunt, da das Bundesarbeitsgericht bereits 1982 geurteilt hatte, Arbeitgeber dürften Notdienstarbeiten nicht einseitig festlegen und einzelne ArbeitnehmerInnen hierzu nicht verpflichten. Auch in der juristischen Fach-

literatur wird dies so vertreten und selbst das Arbeitsgericht Saarbrücken hat diesen Umstand in seiner schriftlichen Begründung zur Ablehnung der Einstweiligen Verfügung zitiert. Gleichwohl hat es eine andere Entscheidung getroffen.

Unwahre Behauptungen gegen ver.di

Die Geschäftsführung hatte die Beschäftigten in einer Vielzahl von Schreiben angesprochen und versucht, die Streikbereitschaft zu beeinflussen. Durch das Weglassen ihr bekannter Details wurde jedoch ein falsches Bild von der Situation im Zusammenhang mit den Notdienstverhandlungen vermittelt. Zu keiner Zeit hatte ver.di in den Verhandlungen verlangt, eine Intensivstation ganz zu schließen.

Es wurde vielmehr auf die hohe Anzahl von streikbereiten MitarbeiterInnen der Station 43 hingewiesen. Die Verhandlungsmitglieder von ver. di hatten thematisiert, dass man darüber reden sollte, auf der Intensivstation den Anteil der Betten stillzulegen, die üblicherweise von Patienten mit geplanten Operationen belegt werden. Nur so könne man die Versorgung der übrigen Intensivpatienten sicherstellen.

Weiterhin wurde in einem der Schreiben behauptet, die Gewerkschaftsfunktionäre wären dazu bereit, die Gefährdung von Gesundheit oder Leben von Patienten in Kauf zu nehmen. Diese Behauptung ist unwahr. (...) Richtig ist vielmehr, dass ver.di – ganz ungewöhnlich – schon frühzeitig eine Woche vor dem Warnstreik die Geschäftsführung darauf hingewiesen hatte, dass es auf-

grund der sich abzeichnenden hohen Streikbereitschaft sinnvoll sei, gemeinsam eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. Die Intention von ver.di war also genau das Gegenteil dessen, was die Geschäftsführung ihr vorgeworfen hatte. Neben der Station 43 gab es auf sieben weiteren Stationen Streikbereitschaft in einer Höhe, die ein Leerfahren der Stationen hätte sinnvoll erscheinen lassen. Nur so könne bei Wahrung des Streikrechts der Beschäftigten eine Patientengefährdung ausgeschlossen werden.

Dass bei hoher Streikbeteiligung die Sicherstellung der Patientenversorgung nur durch die Reduzierung von Bettenkapazitäten möglich ist, liegt auf der Hand. Und dass dadurch wirtschaftlicher Schaden ent-

Fortsetzung auf Seite 8 unten

Fortsetzung von Seite 7 oben

Die Initiative, gegründet von SoziologInnen aus Berlin, aber später um Mitstreitende in anderen Städten des deutschsprachigen Raumes ergänzt, wandte sich zunächst in einem Offenen Brief an die eigene Fachgesellschaft. (...)

Der Ansatz hatte neben seiner generellen Kritik an der Ökonomisierung der Bildung und dem verschärften Wettbewerbsdruck zwei strategische Stoßrichtungen. Es gelte, erstens, die strukturellen Entwicklungen zu reflektieren und zu kritisieren sowie dazu im Fach einen Diskussionsprozess in Gang zu setzen, der im besten Fall in alle Richtungen wirken soll (in die Politik, in das Fach, in die sozialwissenschaftlichen Institute, die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen). Zum zweiten wurde auf bestehende Handlungsspielräume innerhalb existenter Strukturen verwiesen. Die VerfasserInnen weisen beispielsweise auf die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverträgen durch SoziologInnen als Vorgesetzten und deren Möglichkeit, diese unterschiedlich lang zu befristen und (nicht) zu stückeln, hin. (...)

Die DGS hat als Reaktion den Ausschuss »Mittelbau in der DGS / Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft« eingerichtet (zusammengesetzt aus Vorstandsmitgliedern und Mittelbau-VertreterInnen), der über die Forderungen und Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert und konkrete Vorschläge erarbeitet hat. Es gibt mittlerweile einen Entwurf für einen erweiterten Ethikkodex, in den u.a. Qualifizierungsvereinbarungen und ausreichende Zeit für Qualifikation aufgenommen wurden. Vor allem aber hat die DGS als Fachgesellschaft nach Vorbereitung im Ausschuss eine Erklärung veröffentlicht, die im Grundtenor der Analyse des Offenen Briefes folgt. (...)

Man sollte sich jedoch von dieser (fragilen) Erfolgsbilanz nicht täuschen lassen. Die öffentliche Unterstützung konnte nicht ganz überdecken, dass es durchaus auch Widerstände gab und gibt, die sich eher informell artikulierten. Teile der ProfessorInnenschaft würden wohl lieber am Honoratiorenmodell einer Fachgesellschaft festhalten. Auch war die Zusammenarbeit und v.a. das Zusammenkommen auf Augenhöhe nicht immer ganz unkompliziert. Und während (...) in der generellen Problemdiagnose hinsichtlich der Beschäftigungssituation des Mittelbaus durchaus eine gewisse Einmütigkeit besteht, ist insbesondere der Aspekt individueller Verantwortung hoch umstritten. Sich mit konkreten Optionsbeschneidungen persönlich in die Pflicht nehmen zu lassen, behagt wohl einigen ProfessorInnen nicht. Doch genau das ist einer der Hebel im Ansatz der Initiative. (...)

Impulse und Initiativen über die Soziologie hinaus

Einer der größten Erfolge der Initiative neben oder wegen der medialen und fachinternen Resonanz ist sicherlich, dass ihr Beispiel in mehreren anderen Fachgesellschaften aufgegriffen wurde. (...)

Aus der *Deutschen Vereinigung für politische Wissenschaft* (DVPW), die schon länger in Sachen Mittelbau aktiv ist, gab es einen ähnlichen Offenen Brief unter explizitem Bezug auf die DGS-Initiative. In der Petition, die für ein Wissenschaftsthema beeindruckende 14.000 UnterstützerInnen fand, wird für bessere Beschäftigungsbedingungen und planbare Perspektiven der Beschäftigten geworben. Adressat des Briefes ist vor allem die Politik, doch die PolitikwissenschaftlerInnen nehmen auch die Hochschulen und die ProfessorInnenschaft in die Pflicht und betonen deren Gestaltungsmöglichkeiten.

Diese beiden Handlungsebenen werden auch in einer Initiative von ErziehungswissenschaftlerInnen fokussiert, die zunächst weniger Resonanz erfuhr (etwa 600 UnterzeichnerInnen), aber auch in der Erziehungswissenschaft zur Etablierung der Debatte beitrug. (...) In der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) hat sich eine zur DGS gleichnamige Initiative (»Für Gute Arbeit in der Wissenschaft«) gebildet, »deren Ziel es ist, innerhalb der GfM [...] eine Diskussion über die herrschenden Arbeitsbedingungen befristet angestellter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzustoßen« und sich politisch bei Bundes- und Landesregierungen für Verbesserungen für die Beschäftigten einzusetzen. (...)

Schon seit 2012 organisieren sich Honorarlehrkräfte in der Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten (BKSL), die u.a. darauf aufmerksam macht, dass Lehrbeauftragte, obwohl sie einen großen Teil des universitären Fremdsprachenunterrichts sicherstellen, deutlich schlechter gestellt sind als ihre hauptamtlichen KollegInnen, die inhaltlich die gleiche Arbeit leisten. Mit gewerkschaftlicher Unterstützung organisierte die BKSL 2014 einen bundesweiten Aktionstag und 2015 eine Aktionswoche der Lehrbeauftragten. An vielen Hochschulen bilden sich derzeit auch wieder neue Mittelbauinitiativen, die auf Ebene ihrer Einrichtung streiten. Auf Facebook gibt es erfolgreiche Gruppen wie »25 Prozentz akademische Juniorpositionen«, die sich für die Erweiterung des Karriere-Flaschenhalses engagieren. (...) Gleich mehrere Initiativen (eine in Hamburg und eine bundesweit) fordern ein Ende der Exzellenzinitiative und ihrer bildungspolitischen Umverteilung von unten nach oben. Besonders interessant ist das Netzwerk »Prekäres Wissen« (ein Kooperationspartner der DGS-Initiative), weil es als einzige der kleineren Initiativen seine Anstrengungen auf einen sektorübergreifenden Austausch unter Wissens- und BildungsarbeiterInnen lenkt, der sich nicht um Statusgruppen oder Zugehörigkeiten schert, sondern nach handhabbaren Wegen sucht, die schwer Organisierbaren trotz ihrer teils widersprüchlichen Lagen übergreifend zusammen zu bringen. Die Aktiven des Netzwerkes arbeiten an Hochschulen ebenso wie an Volkshochschulen oder freien Trägern schulischer und außerschulischer Bildung. Die Verbindung zwischen diesen Gruppen und die Herstellung von Solidarisierungseffekten gelingt durch die Betonung – bei aller konkreten Differenz – von Gemeinsamkeiten des Erlebens von Prekarisierung als Prozess. Damit ist ein Deutungsmuster verfügbar, das auch die konkreten Einkommens- und Statusunterschiede transzendiert. Praktisch gelingt dies unter anderem durch ein kollektiv betriebenes Weblog (das Austausch ohne räumliche Kopräsenz ermöglicht) und durch eher informelle Treffen in größeren Abständen, die mehrere Funktionen erfüllen: Neuigkeiten- und Erfahrungsaustausch, öffentliche Skandalisierung belastender Beschäftigungspraxen, gegenseitige Unterstützung und Bestärkung, kommunikative Reflexion der eigenen Rolle im System, inhaltliche wie strategische Diskussionen und die Möglichkeit, »uns mal so richtig auszukotzen«. Niedrige Zugangsschwellen und begrenzte Verbindlichkeit werden hier als situationsadäquate Strategie begriffen, Funktionen von Bewegungsorganisationen (Herstellung von Solidarität, »Bewegungsgedächtnis«) sicherzustellen, ohne die Organisierungsfähigkeiten der Zielgruppe zu überfordern.

Wer und was genau ist hier eigentlich prekär?

Manchen der bis hierher getätigten und bewusst zugespitzten Darstellungen insbesondere in der Problemdiagnose könnte man Gleichmacherei vorwerfen. Denn trotz allgemeiner Tendenzen der Prekarisierung als Prozess kann die je konkret erfahrene Prekarität sehr unterschiedlich ausfallen. (...) In der extremen Konkurrenz kann jeder kleine Nachteile in der Ausstattung mit symbolischem, sozialem oder kulturellem Kapital für Ein- oder Ausschluss entscheidend sein: Geschlecht, Familie, Beziehungsnetzwerke, sozialer oder ethnischere



Hintergrund. Hinsichtlich der Fächer sieht Rogge vor allem Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen in der Spezialisierungsfalle (Rogge 2015b, 695), während manche Naturund IngenieurwissenschaftlerInnen wegen des für sie günstigeren Arbeitsmarktes auch schon während der Promotion volle Stellen bekommen und dann als Postdocs noch größere außeruniversitäre Beschäftigungsoptionen haben. Diese Diversität und der Mangel an Kommunikationsräumen können sich zusätzlich zu den Statusgruppendifferenzen als Solidarisierungshemmnis erweisen.

Mit der besonderen Situation der Geistesund Sozialwissenschaften hängt eine weitere Problemdimension zusammen: Ganz sicherlich bedroht ist im »akademischen Kapitalismus« die Kritik (Demirović 2015), die ihren Ort eher in diesen Fächern hat. Wenn alles sich der messbaren Zweckorientierung unterwirft, ist Muße nicht vorgesehen, ist zwangloser Austausch nur Ablenkung. Wenn Ausbildung die Bildung komplett verdrängt, wird Verwertbarkeit zum Mantra. Das bedeutet nicht, dass im Hochschulsystem kritische (im emphatischen Sinne) Forschung keinen Platz mehr hätte. Der flexibilisierte Kapitalismus war bislang in der Lage, noch jede Subkultur zu kommodifizieren (vgl. Fisahn 2009); auch radikale Kritik verkauft Bücher und muss entsprechend eher mit Vereinnahmung als mit Verfolgung rechnen. Es reicht ihre Verbannung in Nischen und ihr Verpuffen in Irrele-

Es geht also tatsächlich noch um mehr als nur das Leiden an Beschäftigungsbedingungen. Doch die Frage nach der Möglichkeit von Kritik und der Art und Weise des Umgangs der Hochschule als Institution mit ihren Mitgliedern sind eng miteinander verwoben. Damit sich hier etwas grundlegend ändern kann, sind Anstrengungen nötig, die weit über die Möglichkeiten der dargestellten Initiativen hinausgehen. Diese zeigen aber Ansätze auf. Sie liegen in der Organisierung gruppenübergreifender Solidarität, in der Politisierung neuer Arenen für diese Auseinandersetzung, in der Erhöhung des Organisierungsgrades und damit der Konfliktfähigkeit der Beschäftigten und in der Wiederanhebung ihrer Anspruchsniveaus. Ihnen stehen Strukturmerkmale entgegen, die von personaler Abhängigkeit, verschärftem Wettbewerb, Subjektivierung, Vereinzelung und Wissenschaftsfeindlichkeit geprägt sind. Allerdings zeigen die bisherigen Kämpfe und Debatten, dass zumindest kleine Handlungsspielräume und konkrete Konzepte für das Hier und Jetzt auch unter diesen Rahmenbedingungen bestehen. (...) Sie alle sind eine Voraussetzung, um letztlich deutlich mehr zu erreichen und dieses v.a. zunächst wieder denkbar erscheinen zu lassen.

* Peter Ullrich, Soziologe/Kulturwissenschaftler, arbeitet am Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin. Seine Arbeitsschwerpunkte sind u.a.: Protest- und Bewegungsforschung, Antisemitismusforschung, Polizeiforschung. Er engagiert sich u.a. in der Initiative »Für Gute Arbeit in der Wissenschaft«.

Fortsetzung von Seite 7 unten

stehen würde, ist gerade eben Sinn und Zweck von Streiks, wie sonst sollen Beschäftigte ihre Ansprüche durchsetzen?

Die Geschäftsführung hat sich jedoch geweigert, eine Vereinbarung abzuschließen, die Bettenschließungen zur Folge gehabt hätte. Auch nicht, als ver.di bereit war, die Anzahl der Stationen zu reduzieren. Man wäre gewerkschaftsseitig bereit gewesen, auf der Grundlage einer gemeinsamen Notdienstvereinbarung streikbereite ver.di-Mitglieder zur Notdienstarbeit zu verpflichten. Aber dieser Kompromiss wurde arbeitgeberseitig nicht angenommen.

Wenn im Umfang von rechnerisch sieben bis acht Stationen Streikbereitschaft von der Belegschaft signalisiert wird, das Direktorium je-

doch lediglich eine Station bereit war zu schließen, ist sie weit von einer Achtung des Grundrechts auf Streik entfernt. (...) Wenn man dann selbst die Station, die man namentlich angeboten hatte zu schließen, am Warnstreiktag voll weiterbetreibt, spricht dies Bände. Und die »Notdienstbestellung« in der Größenordnung einer Feiertagsbesetzung heißt auf manchen Stationen: Streikrecht adé, denn dort arbeitet auch an Feiertagen die gleiche Zahl examinierter Pflegekräfte wie werktags. Durch die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen waren am Streiktag aus den Reihen des stationären Pflegedienstes lediglich um die drei Prozent der Pflegekräfte vertreten. Die Streikbereitschaft im Vorfeld war dagegen um ein Vielfaches höher.

Zum Thema Umsatzverlust, der auch angesprochen wurde und der

am Streiktag mit 100.000 Euro beziffert wurde: Glaubt die Geschäftsführung denn wirklich, die Beschäftigten könnten nicht unterscheiden zwischen Umsatz, Gewinn und Verlust? Umsätze fallen logischerweise an bestimmten Tagen (Wochenende, Feiertage) des Jahres geringer aus als an Tagen, an denen voll gearbeitet wird. Damit ist längst noch kein Verlust gemacht, da man versucht, beispielsweise ausgefallene OP's in den Tagen davor oder danach zu kompensieren, was in der Regel durch den Einsatz der MitarbeiterInnen auch gelingt. Hier wird auf unlautere Art und Weise versucht, Stimmung gegen Menschen zu machen, die ihr grundgesetzlich verbrieftes Recht auf Streik wahrnehmen wollen. Ein Warnstreiktag hat nicht mehr und nicht weniger Auswirkungen als ein Feiertag, der auf einen Werktag fällt.

Das Klagen über angebliche Verluste ist also vollkommen überzogen. Vielleicht lässt sich die Geschäftsführerin ja trösten, indem wir sie darauf hinweisen, dass dank dem 2016er Kalender gleich zwei bewegliche Feiertage auf einen Sonntag fallen und somit zwei zusätzliche Umsatztage anfallen werden. Oder war die ganze Aussage nur bewusste Propaganda?

Im »Mitarbeiterbrief« vom 2. Mai heißt es: »Der eintägige Warnstreik am 21. April 2016 hat unserem Haus einen Umsatzverlust von ca. 100.000 Euro beschert. Dieses Geld muss jetzt wieder aufgeholt werden. Aber das ist verkraftbar. Allerdings hätten wir damit zur Entlastung der Kollegen/innen im Pflegedienst zwei Pflegekräfte ein ganzes Jahr bezahlen können.«

Wohl wissend, dass die Aussage kaufmännisch unkorrekt ist, rech-

nen wir mal nach: Laut Homepage des Klinikums beträgt der Jahresumsatz des Unternehmensverbundes 128.000.000 Euro. Somit ergibt sich folgende Rechnung: 128.000.000: 100.000 x 2 = 2.560. Demnach könn(t)en wir also mit unserem Umsatz 2.560 Mitarbeiter bezahlen. Fehlen zur aktuellen Zahl (laut Homepage sind wir knapp 2.000) nur noch 560 neue Kolleginnen und Kollegen. Also, dann mal los! (...)

(Quelle: Klinikus, Zeitung der ver.di-Betriebsgruppe im Klinikum Saarbrücken, Jg. 9, Nr. 34, Mai 2016)

Mehr davon ist besser für alle

Peter Knowlton* über den Kampf um betriebliche Krankenversicherungen in den USA

In Deutschland war lange Zeit umstritten, ob es sinnvoll ist, über betriebliche Auseinandersetzungen für Regelungen zu streiten, die nur allgemeingesellschaftlich sinnvoll sind - wie es zum Beispiel an der Charité mit verbindlichen Personalschlüsseln gemacht wurde. Unsere Kolleginnen in den USA haben ganz ähnliche Probleme: Was »Obamacare« nicht geleistet hat, nämlich eine Krankenversicherung für alle einzuführen, muss durch Tarifauseinandersetzungen wettgemacht werden, die dann zu besseren Gesetzen führen sollen. Peter Knowlton, der Vorsitzende der United Electrical, Radio and Machine Workers (UE) berichtet von Auseinandersetzungen über betriebliche Krankenversicherungen.

Jahrzehntelang waren die Gewerkschaften in ihrem Kampf für bezahlbare Krankenversicherungen in der Defensive. Das zeigt sich schon in den Ausreden, die wir von KollegInnen oder sogar von GewerkschaftsfunktionärInnen hören, wenn Arbeitgeber Einschnitte bei unserer Versicherung vornehmen: »Das ist immer noch besser als das, was die Leute ohne Gewerkschaft kriegen.« – »Immerhin haben wir noch die Zähne versichert.« – »Alle anderen müssen auch mehr zahlen, also müssen wir jetzt auch.«

In einem Land, in dem nur elf Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind und in dem die Führungen der beiden wichtigsten Parteien eine staatliche Krankenversicherung (»single-payer health care«) ablehnen, ist es kein Wunder, dass die UnternehmerInnen und die Vorstände der Versicherungen sich durchsetzen. Bei der Gewerkschaft, deren Vorsitzender ich bin, den *United Electrical, Radio and Machine Workers (UE)*, versuchen wir, diese Dynamik zu beenden. Wir arbeiten an Instrumenten und Strategien, um in die Offensive zu kommen.

Ein wesentlicher Teil dessen ist, dass wir während der Tarifverhandlungen anders kommunizieren, was wir vorschlagen und was wir für gerecht halten. So kommen wir nicht nur unmittelbar zu besseren Ergebnissen, sondern entwickeln auch unter unseren Mitgliedern ein neues gemeinsames Verständnis von Krankenversicherung und deren Finanzierung. Uns ist klar, dass die universelle Krankenversicherung, die allen zusteht, nicht in einem einzelnen Betrieb erkämpft werden wird – aber wir legen die Grundlagen dafür, in Zukunft Größeres anzupacken und ArbeiterInnen entlang ganzer Wertschöpfungsketten oder in einer ganzen Region zusammenkommen zu lassen.

Grundprinzipien

Nach unserer Überzeugung ist Gesundheitsversorgung ein Menschenrecht. Wir verwirklichen dies mit den folgenden Grundprinzipien in unseren Vorschlägen:

• Der Arbeitgeber kann die Versicherungs-

- konditionen, die Anbieter oder die Beiträge, die von den ArbeiterInnen zu zahlen sind, nicht einseitig ändern.
- Der Verwaltungsaufwand auf Seiten der Beschäftigten gilt als Arbeitszeit.
- Unsere Mitglieder können die medizinischen Leistungserbringer frei wählen.
- Bei diesen sollen keine Formulare auszufüllen sein. Alle Versicherungsunterlagen müssen leicht verständlich sein.
- Kostensteigerungen dürfen nicht vom Unternehmen auf die Beschäftigten abgewälzt werden.
- Der Zugang zur Krankenversicherung darf nicht vom Aufenthalts- oder Beschäftigungsstatus (z.B. Berufsbezeichnung, Arbeitszeit, Lohnhöhe) abhängen.

Möglicherweise können wir nicht alle diese Prinzipien durchsetzen, aber es sind zweifellos erstrebenswerte Ziele. Sie zu erreichen, reduziert den finanziellen und emotionalen Stress der ArbeiterInnen. Die Mitglieder müssen sich nicht mehr so viel mit ihren eigenen und den gesundheitlichen Bedürfnissen ihrer Familien auseinandersetzen. Sind das nicht ziemlich basale Forderungen?

Was ist ein gerechter Anteil?

In den letzten Jahren sind wir dazu übergegangen, ein weiteres Prinzip hinzuzufügen: Der Lohnabzug für die Versicherung soll als prozentualer Anteil des Einkommens berechnet werden, nicht als prozentualer Anteil der Versicherungskosten des Arbeitgebers insgesamt.

Nehmen wir an, man zahlt einen bestimmten prozentualen Anteil der Versicherungsprämie, zum Beispiel fünf Prozent der Ausgaben des Arbeitgebers für die Versicherung, dann bedeutet das für alle ArbeiterInnen in diesem Betrieb dieselbe pauschale Summe¹; ein umso größerer Anteil des Einkommens wird von der Versicherung aufgefressen, je weniger man verdient. Das ist die regressivste aller Steuern – und ja, Krankenversicherungsbeiträge sind eine Steuer, egal ob wir an die Regierung zahlen oder an ein Versicherungsunternehmen. Unterm Strich ist Gesundheitsversorgung keine optionale Angelegenheit. Sie ist ein Grundrecht, wie das öffentliche Bildungssystem.

Es gibt einige von der UE organisierte Betriebe, vor allem in Vermont, in denen die Beiträge der Mitglieder gestaffelt sind: Je weniger man verdient, desto geringer der Prozentsatz für den Versicherungsbeitrag. Dieses System kommt GeringverdienerInnen zugute, obwohl

es immer noch hinter dem gerechtesten System zurückbleibt – ein prozentualer Anteil des Einkommens und niedrige oder gar keine Zuzahlungen oder im Voraus zu entrichtende Selbstbehalte.

Die Versicherer wollen die GeringverdienerInnen die finanzielle Hauptlast des Systems tragen lassen – so dass wir die Versicherung nicht in Anspruch nehmen. Dann müssen sie keine Zahlungen an Leistungserbringer gewähren und können weiter jeden Monat die Beiträge einstreichen. Die Arbeitgeber stecken auch einen Teil dieser Ersparnisse ein.

Vor drei Jahren stand ich in Verhandlungen mit einem Schulbezirk in Massachusetts. Der Arbeitgeber schlug vor, dass unsere Mitglieder – KantinenmitarbeiterInnen und HausmeisterInnen – für 50 Prozent ihrer Versicherungskosten aufkommen sollen. Schließlich hätten die städtischen Angestellten seit Jahrzehnten 50 Prozent der Kosten gezahlt. Die Gewerkschaft stellte eine Online-Petition gegen diesen Vorschlag auf die Beine und eine Präsentation, die zeigte, welchen Anteil des Einkommens das bedeuten würde – für die Kantine, die HausmeisterInnen, die LehrerInnen, die Verwaltungsangestellten und für die Leitung der Schulbehörde.

Die Unterschiede waren riesig. KantinenmitarbeiterInnen, die sich für eine Familienversicherung entscheiden, hätten 80 Prozent ihres Einkommens für die Krankenversicherung zahlen müssen, während die Verwaltungsleute nur 11 Prozent hätten zahlen müssen. Der Schulausschuss hatte nie zuvor so über Krankenversicherungen nachgedacht. Unsere Kampagne brachte diese Perspektive nicht nur dem Ausschuss und unseren eigenen Mitgliedern nahe, sondern auch den Verbündeten der Gewerkschaft und der Öffentlichkeit. Wir haben den Streit für uns entschieden, und diese Mitglieder zahlen immer noch wesentlich weniger als 50 Prozent der Versicherungskosten.

Zusammenzählen

Eines der besten Instrumente, die wir entwickelt haben, ist eine Umfrage, die Mitglieder vor Verhandlungsbeginn ausfüllen. Sie zeigt, wie viel sie im vergangenen Jahr für die Gesundheitsversorgung gezahlt haben. Das umfasst Beiträge, Zuzahlungen, Selbstbehalte, Zusatzversicherungen, alles. Die Beträge werden zusammengezählt und dann wird das Jahreseinkommen des Mitglieds durch diese Summe geteilt, um herauszufinden, welcher Anteil

Fortsetzung auf Seite 10 oben



Nicht bedingungslos

Ein Experiment mit Grundeinkommen in Finnland

Seit den Wahlen am 19. April 2015 wird Finnland von einem Mitte-Rechts-Bündnis regiert, bestehend aus Zentrumspartei (21,1 Prozent), der Nationalen Sammlungspartei (18,2 Prozent) und den Wahren Finnen (17,7 Prozent). Der Regierungschef ist Juha Sipilä von der Zentrumspartei. In ihrer Koalitionsvereinbarung haben sich die Parteien im Abschnitt »Gesundheit und Sozialwesen« darauf verständigt, »ein Experiment zum Grundeinkommen zu starten« (vgl. Süddeutsche Zeitung, 25. Juni 2015). Nicht nur der liberalen SZ ist es in ihrer Berichterstattung wichtig, den Experimentcharakter zu betonen und angesichts all der »sehnsuchtsvollen« Blicke nach Finnland zu erklären, dass die »Euphorie ... überzogen ist«, die manche Grundeinkommensbefürworter angesichts des finnischen Versuchs an den Tag legen. Denn: »Die Meldung, dass Finnland das Grundeinkommen einführen will, ist falsch. Es soll lediglich ein Experiment geben« (SZ, a.a.O.). Um was geht es?

Premierminister Juha Sipilä schlug bereits im September 2014 vor, regionale Grundeinkommensexperimente in ländlichen und städtischen Gegenden mit hoher Erwerbslosigkeit zu starten. Dies befürworteten auch viele ParlamentarierInnen und der damalige Staatschef Alexander Stubb von der Nationalen Sammlungspartei. Das Grundeinkommen wird in Finnland besonders seit den Kampagnen des 2011 gegründeten finnischen Netzwerks Grundeinkommen öffentlich diskutiert. Die Universität Tampere startete ein Forschungsprojekt mit WissenschaftlerInnen, NGOs und VertreterInnen von Unternehmen sowie sozialen Bewegungen. (Vgl. »Finnland experimentiert mit Grundeinkommen«, in: www. grundeinkommen.de vom 22. Juni 2015)

In einer aktuellen, von der finni-

schen Sozialversicherung Kela in Auftrag gegebenen Umfrage befürworten fast 70 Prozent der Finnen ein Grundeinkommen. Prof. Olli Kangas, der als Direktor der Forschungsabteilung der Kela das Experiment leitet, erläutert: »Wir haben es mit grundsätzlichen philosophischen und politischen Fragen eines Wohlfahrtsstaates zu tun. Zum Beispiel: Was hat Einkommen mit Arbeit zu tun? Wie hoch muss soziale Sicherung mindestens sein? Wer kriegt was? Wenn wir über ein Grundeinkommen diskutieren, sprechen wir über die Prinzipien unseres Wohlfahrtsstaates.« (Vgl. »Finnland. Erster Realtest für das bedingungslose Grundeinkommen«, Feature im Deutschlandfunk, 25. Dezember

Das alles geschieht in einer Situation, die von ökonomischer Krise ge-

prägt ist: Seit drei Jahren gibt es kaum Wachstum, die Arbeitslosenrate liegt bei ca. zehn Prozent, und der Druck, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen, ist entsprechend groß. Die Mitte-Rechts-Regierung hat die übliche Austeritätspolitik angekündigt, die den Bildungs- und Gesundheitssektor sowie den Wohlfahrtsstaat generell betreffen wird. Regierungschef Sipilä verspricht sich entsprechend von einem »Grundeinkommen eine Vereinfachung des sozialen Sicherungssystems« (FAZ vom 7. Dezember 2015). Damit deutet er aber auch schon an, dass das Projekt des Grundeinkommens in Finnland nicht unbedingt getragen ist vom Willen zur Gerechtigkeit und Umverteilung bzw. von der Idee einer radikalreformerischen Sozialpolitik.

Fortsetzung auf Seite 10 unten



Fortsetzung von Seite 9 oben

des Einkommens für Gesundheitsversorgung aufgewendet wurde.

Wir verwenden diese Zahlen, um eine Diskussion mit unseren Mitgliedern darüber in Gang zu bringen, wie viel sie zahlen und was sie glauben, wie viel die Chefs zahlen. Immer gilt: Je größer das Einkommen, desto besser die Konditionen. Die Umfragen schaffen umfangreiche Diskussionen über Gerechtigkeit und über das Verhältnis von den 1 zu den 99 Prozent.

Mit diesen Umfragen kann die Verhandlungsdelegation genau wissen, was die Vorschläge der Arbeitgeberseite die Beschäftigten kosten würden. Die Delegation hat belastbare Daten zu den Auswirkungen einer Anhebung der Vorauszahlungen oder von steigenden Zuzahlungen bei Medikamenten oder bei Besuchen der Notaufnahme.

Einem Arbeitgeber zu sagen, dass ein bestimmter Vorschlag bedeutet, dass ein bestimmtes Mitglied 2500 Dollar zusätzlich pro Jahr zahlen muss, und das im Einzelnen darlegen zu können, ist mächtiges Wissen. Es gibt den Vorschlägen der Gegenseite ein menschliches Gesicht – und zeigt manchmal auch, wie die Kinder der Mitglieder davon betroffen wären. Es bringt außerdem einen anderen Gerechtigkeitsaspekt auf die Tagesordnung – warum sollte diese und jene Arbeiterin einen so viel größeren Anteil zahlen, nur weil sie Pech mit ihrem Gesundheitszustand hat?

Solche Geschichten unter den Mitgliedern zu verbreiten, schafft starke Solidarität. Die Leute wollen für die KollegInnen kämpfen, die besonders schwer betroffen wären. Gerechtigkeit und die Solidarität mit denen, die ungerecht behandelt werden, sind mächtige Motivatoren

Unternehmen für gesetzliche Versicherung?

Ein weiteres Element unserer Verhandlungsführung besteht darin, den Arbeitgeber dazu

aufzufordern, einen Brief zur Unterstützung einer staatlichen Krankenversicherung an die Regierung zu unterzeichnen. Wir diskutieren das zuerst mit den Mitgliedern und machen es zu einem Teil unserer Vorschläge. Wir tun das, um die Verbindung zwischen dem, was wir in den Tarifverhandlungen fordern, und der eigentlich nötigen politischen Lösung zu bekräfwtigen. Da die Arbeitgeber das größte Hindernis auf dem Weg zu einer staatlichen Versicherung sind, müssen wir ihre Unterstützung erzwingen.

Der Arbeitgeber verweigert immer die Unterschrift unter unseren Brief. Wenn die ArbeiterInnen hören, dass das Unternehmen unsere Forderungen nach Entlastung ablehnt, sich weigert, auf weitere Konzessionsforderungen zu verzichten und sich weigert, ein gesetzliches System zu unterstützen, das gerechter (und weniger teuer) wäre, erhöht das die Bereitschaft sich zu wehren noch weiter.

Die Probleme, die mit der Zahlung eines »Anteils am Versicherungsbeitrag« verbunden sind, verschwinden nicht. Das Ungleichgewicht wird immer größer. Bei steigenden Versicherungskosten und wachsender Einkommensungleichheit nimmt die gleiche prozentuale Erhöhung einen immer größeren Teil deines Lohnes. Ein System, in dem die ArbeiterInnen Jahr für Jahr mehr von ihrem Einkommen für die Versicherung zahlen müssen, ist nicht nachhaltig. Der Affordable Care Act (Gesetz für erschwingliche Krankenversicherung) war nie dazu gedacht, die Kosten zu begrenzen oder ArbeiterInnen zu unterstützen, die unerschwingliche Versicherungen haben. Die Gewerkschaften müssen sich weiter für eine politische Lösung einsetzen – eine staatliche Versicherung.

Aber gleichzeitig müssen wir am Verhandlungstisch in die Offensive gehen – um den Zugang der Mitglieder zu bezahlbarer Gesundheitsversorgung zu verteidigen, um sie für den Kampf gegen den Boss zu diesem Thema vorzubereiten, und um die Grundlage für einen breiteren Kampf zu legen, der Gesundheitsversorgung zu einem Menschenrecht macht.

* Peter Knowlton ist Vorsitzender der Gewerkschaft United Electrical, Radio, and Machine Workers of America.

Übersetzung: Stefan Schoppengerd

Anmerkung:

1 Arbeitnehmer von (insbesondere) großen Unternehmen erhalten ihren Krankenversicherungsschutz zumeist über eine Gruppenversicherung: Der Arbeitgeber versichert seine Arbeitnehmer bei einer privaten Krankenversicherung und zahlt dafür eine an den durchschnittlichen erwarteten Kosten der Versicherten orientierte Prämie. Diese legte er um auf seine ArbeitnehmerInnen. Der Streit dreht sich hier darum, wie er die Kosten umlegt. In den genannten Beispielen teilt der Arbeitgeber sie einfach auf die Beschäftigten auf unabhängig von der individuellen Höhe des Lohns. (Anm. d. Übers.)

KlassenKampf

Kevin Lin* zu Arbeitskämpfen bei Walmart

Walmart war das erste ausländische Unternehmen, in dem es Beschäftigten gelang, eigene KandidatInnen und damit eine unabhängige betriebliche Gewerkschaftsvertretung durchzusetzen - ein Erfolg, für den sich der staatliche Gewerkschaftsdachverband ACFTU feierte, um dann business as usual zu praktizieren und die KandidatInnen vom Unternehmen absegnen zu lassen. Und so bemerkenswerter der Streik, über dessen Beginn im Folgenden berichtet wird. Erwartungsgemäß hatte er sich auf andere Standorte ausgeweitet. Nach etwa einer Woche wurde er unterbrochen, um die Forderungen vom Management prüfen zu lassen. Trotz Schweigens der Gegenseite wurde er nicht wieder aufgenommen, weil die Zweifel an der eigenen Durchsetzungsfähigkeit zu groß waren. Dennoch scheint es sich um einen Kampf mit bleibender Wirkung zu handeln: Die Streikenden wollen dem China Labour Bulletin zufolge ihre Organisationsstrukturen ausbauen, um in Zukunft besser zu landesweiter Koordination, Interessenartikulation und Bildungsarbeit in der Lage zu sein.

Am 1. Juli traten etwa 70 Walmart-ArbeiterInnen in einen wilden Streik gegen ein unpopuläres neues Dienstplansystem. Sie reagierten auf eine Einschüchterungskampagne von Walmart China, mit der das Unternehmen die Beschäftigten in den Geschäften seit Mai zwingen wollte, die neuen Pläne zu akzeptieren. Dieser Streik in einer Filiale in der südöstlich gelegenen Stadt Nanchang ist der Höhepunkt von anderthalb Monaten Diskussionen und Mobilisierungen unter Walmart-ArbeiterInnen und Organizern in ganz China. Ihm waren kleinere symbolische Proteste vorausgegangen. Am Tag vor dem Streik verteilten ein paar Walmart-ArbeiterInnen in Protest-Shirts Flugblätter in einem Geschäft in der südchinesischen Stadt Shenzhen, um die ArbeiterInnen über das neue Dienstplansystem und ihre gesetzlichen Arbeitsrechte zu informieren.

Nicht alle ArbeiterInnen in der Filiale in Nanchang gingen mit vor die Tür, so dass das Geschäft geöffnet bleiben konnte. Das Management war aber offensichtlich in Panik angesichts dieser unerwarteten Aktion. Streikende zogen auch durch die Filiale und riefen Parolen. Streikposten wurden allerdings nicht errichtet.

China ist bei wilden Streiks weltweit führend, weil das Streikrecht zwar nicht gesetzlich gewährt ist, Streiks aber auch nicht illegal sind. IndustriearbeiterInnen, LehrerInnen, Reinigungskräfte, LKW-und TaxifahrerInnen haben in den letzten Jahren zehntausende Streiks durchgeführt.

»Flexible« Dienstplanung

Walmart kam 1996 auf den chinesischen Markt, betreibt 433 Einzelhandelsgeschäfte und beschäftigt über 100.000 Menschen. Die Mehrheit arbeitet Vollzeit, aber die Zahl der



Fortsetzung von Seite 9 unten

Im Feature des Deutschlandfunks wird berichtet, dass Grüne und Linke in Finnland schon lange für ein Grundeinkommen plädieren, dass aber auch unter liberalen und konservativen Politikern die Zustimmung wachse. Deren Kalkül sei Folgendes: »Der Staat zieht sich zurück, weil er nur noch eine Sozialleistung zahlt, die Freiheit des Einzelnen wächst.« (Vgl. Deutschlandfunk,

Das Grundeinkommen hat aber nicht nur Befürworter in Finnland. Gerade die Sozialdemokraten und viele Gewerkschafter sind skeptisch, denn sie müssen um ihre Macht fürchten. Olli Kangas erklärt sich das so: »Ein Grund ist: Wir haben eine Arbeitslosenversicherung, die auf einem Fonds beruht. Und diese Fonds werden von Gewerkschaften betrieben. Ich glaube, Gewerkschafter denken: Wenn wir ein Grundeinkommen haben, dann gibt es keinen Grund mehr, einer Gewerkschaft beizutreten. Und dann verlieren sie an Bedeutung.« (Vgl. Deutschlandfunk, a.a.O.) Noch liegt der Organisationsgrad in Finnland bei über 70 Prozent. Gleichwohl sind die Gewerkschaften in der Defensive: Im Mai unterzeichneten sie einen weitreichenden Pakt für »Wettbewerbsfähigkeit«, der unter anderem 24 Stunden Mehrarbeit pro Jahr vorsieht.

Wie das Grundeinkommen aussehen wird, das versuchsweise für zwei Jahre eingeführt werden soll, ist allerdings ist noch gar nicht ausgemacht. Da es in der auch internationalen Öffentlichkeit Verwirrung gab über den Status des Experiments und schon Nachrichten kursierten, dass es ein »bedingungsloses Grundeinkommen« geben werde, stellte die

Kela schon im Dezember 2015 Folgendes klar: Die Regierung hat bei Amtsantritt eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die überhaupt erst einmal eruieren sollte, welche Arten von Grundeinkommensmodellen es gibt und welches für die finnischen Verhältnisse und Bedarfe passt. Darauf basierend soll sie dann ein Konzept erarbeiten. In der im Oktober 2015 eingesetzten Arbeitsgruppe arbeiten das Forschungsbüro der Kela, die Universitäten von Helsinki, Tampere, Turku und Ost-Finnland, der Sitra Innovation Fund, der think tank »Tänk« und das VATT Institut für Ökonomische Forschung. Die Regierung hat für die Laufzeit des Projekts 20 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Am 30. März hat die Arbeitsgruppe dem Minister für Soziales und Gesundheit erste Forschungsergebnisse vorgelegt; für November wird das endgültige Ergebnis erwartet. Das Experiment soll dann 2017 starten, zunächst zwei Jahre dauern und 2019 evaluiert werden. In dem vorläufigen Bericht der Arbeitsgruppe vom März werden die verschiedenen Grundeinkommensformen untersucht: vom bedingungslosen Grundeinkommen über ein »partielles Grundeinkommen« zum Modell der negativen Einkommenssteuer u.a. Die Gruppe empfiehlt einen zweigleisigen Ansatz mit unterschiedlich zusammengesetzten Gruppen von Testpersonen (»Sample«): Einmal soll das Experiment in einem landesweiten Sample nach dem Zufallsprinzip stattfinden und einmal in einem regionalen und gewichteten Sample, um externe Einflüsse studieren zu können. In Letzterem sollen vor allem Personen dabei sein, die zur später relevanten Zielgruppe gehören. Da ein universales Grundeinkommen zwar einige bürokratische Hürden abbauen und Lücken in der Versorgung schließen würde, aber nicht das »Problem der Fehlanreize« lösen würde – gemeint ist wohl der Fehlanreiz, nicht zu arbeiten, weil das Grundeinkommen zum Leben ausreicht -, empfiehlt die Arbeitsgruppe ein so genanntes partielles Grundeinkommen. Dieses könnte implementiert werden ohne eine Erfassung der Einkommen und die existierenden Zahlungen durch das Wohlfahrtssystem und durch die Sozialversicherung aufstocken. (Vgl. »From idea to experiment - Preliminary report on a universal basic income completed«, Pressemitteilung der Kela vom 20. März 2016, www. kela.fi/web/en) So ließe sich auch einfach das Sample erweitern. Auch wenn das alles noch wenig konkret ist, findet man aber schon Zahlen in der Diskussion, die sich bei Summen

Kunst

in China

Teilzeitbeschäftigten und Aushilfen hat zugenommen. Mit dem neuen flexiblen Dienstplansystem – das zwar mit chinesischem Arbeitsrecht konform geht, von der zuständigen Behörde jedoch nur in hochgradig saisonabwhängigen Branchen genehmigt wird – ist Walmart im Begriff, den bestehenden Acht-Stunden-Tag für Vollzeitkräfte zu ersetzen. Den Filialleitungen soll gestattet werden, den ArbeiterInnen beliebige Stundenzahlen pro Tag oder pro Woche zuzuweisen, solange diese individuell in der Summe auf jeweils 174 Stunden im Monat kommen.

Dieses System wird unmittelbare Auswirkungen auf die Bezahlung der Überstunden haben, weil ArbeiterInnen, die für mehr als acht Stunden am Tag eingeplant sind, keine Überstundenzuschläge mehr bekommen könnten, wenn sie für den Rest des Monats mit weniger Stunden eingeplant werden. Noch größere Auswirkungen wird es auf diejenigen haben, die von einer zweiten, in Teilzeit verrichteten Arbeit abhängig sind, um ihr stagnierendes Einkommen aufzubessern. Es wird ziemlich schwer, einen zweiten Job zu behalten, wenn der erste unregelmäßige Einsatzpläne hat. Darüber hinaus befürchten die ArbeiterInnen, dass das System einer weiteren Verdrängung von Vollzeit- durch Teilzeit- und Aushilfsstellen die Tür öffnen wird – für Walmart-Beschäftigte in den USA eine bekannte Entwicklung.

Zur Unterzeichnung genötigt

Das Unternehmen ist qua Arbeitsrecht verpflichtet, die Änderungen der Dienstplanung dem Regierungsbüro für Arbeitsangelegenheiten zur Erlaubnis vorzulegen. Allerdings haben FilialleiterInnen seit Mitte Mai bereits tausende ArbeiterInnen bedrängt, Einverständniserklärungen zu den neuen Plänen zu unterzeich-

Zhou (Name geändert) ist Organizer und früherer Walmartmitarbeiter. Er wurde letztes Jahr gefeuert, weil er die gelbe Gewerkschaft des Unternehmens durch eine Kandidatur für die Gewerkschaftsvertretung herausgefordert hatte. »Walmart hat durch die Einschränkung persönlicher Freiheiten der ArbeiterInnen chinesisches Recht verletzt, als sie den ArbeiterInnen nicht erlaubten, vor Unterzeichnung der Einverständniserklärung das Büro der Leitung zu verlassen«, so Zhou »Walmart hat die Gewerkschaften in den Geschäften manipuliert und gesteuert, um Druck auf die ArbeiterInnen auszuüben. Das ist auf starken Widerstand bei den ArbeiterInnen gestoßen, die bei den lokalen Büros für Arbeitsangelegenheiten Beschwerden eingereicht haben. Trotzdem hat Walmart nicht damit aufgehört, sondern den Prozess tatsächlich beschleunigt.«

Es gibt Berichte, nach denen Manager in einigen Fällen Beschäftigte, die es wagten, ihnen zu widersprechen, körperlich bedrängten. Neben der Aufforderung, die Erklärung nicht zu unterzeichnen, haben Walmart-OrganizerInnen diejenigen, die bereits unterschrieben hatten, dazu aufgefordert, ihre Unterschriften zu widerrufen, da diese auf Grund von Belästigung und Einschüchterung zustande gekommen sind.

Sinkende Löhne

Die Unzufriedenheit geht über die neuen Dienstpläne hinaus. Über Jahre waren die Beschäftigten im Walmart-Einzelhandel niedrigen und stagnierenden Löhnen, Manipulationen von Gewerkschaftswahlen und Schikanen gegenüber ArbeiterInnen ausgesetzt, die aufmuckten und sich organisierten.

Von 1996 bis in die Mitte der 2000er, so berichtet Zhou, wurden Walmart-Beschäftigte vergleichsweise gut bezahlt – sie erhielten mehr als das Dreifache des Durchschnittslohnes von ArbeiterInnen in Shenzhen, einer Fabrikstadt, die für die Exportproduktion geschaffen wurde. Mit der schnellen Inflation im Laufe des letzten Jahrzehnts allerdings sind die Reallöhne und -abgaben von Walmart auf ein Drittel dieses Durchschnitts gefallen. Das gleiche gilt andernorts in China. Heute sind die Löhne bei Walmart nicht merklich höher als die lokalen Mindestlöhne – und liegen mit Sicherheit deutlich unter dem Lohn, der für ein Leben in Würde nötig wäre.

Filialübergreifende Koordination

Das neue System der Dienstplanung und die Einschüchterungskampagne haben tausende Walmart-Beschäftigte wütend gemacht. Und da das Vorgehen landesweit das gleiche ist, hat es ArbeiterInnen dazu animiert, über Filialen und Städte hinweg miteinander zu sprechen ein wichtiger erster Schritt für eine verstreute Belegschaft.

Obwohl es in China jedes Jahr mehr als 10.000 Streiks und ArbeiterInnenproteste gibt, ist es selten, dass ArbeiterInnen sich über verschiedene Arbeitsorte und Regionen hinweg organisieren und koordinieren. Das hat bislang die Entstehung einer umfassend organisierten ArbeiterInnenbewegung verhindert. Wider Willen hat Walmart eine Gelegenheit für ArbeiterInnen geboten, die mit genau dem gleichen Thema zur gleichen Zeit konfrontiert sind, Beziehungen aufzubauen und ihre gemeinsame Antwort zu diskutieren.

Im Mittelpunkt des gegenwärtigen Organisierungsprozesses steht eine Kerngruppe von zwei Dutzend ehemaligen Walmart-Beschäftigten. Manche sind erfahrene Organizer, die bereits daran beteiligt waren, die hochgradig manipulierten Wahlen zur Gewerkschaftsvertretung anzuzweifeln, indem sie selbst mit großem Rückhalt ihrer KollegInnen als KandidatInnen antraten.

Eine Arbeiterassoziation

Viele dieser Organizer haben sich in einem losen Netzwerk zusammengeschlossen, der Walmart Chinese Workers Association, die 2014 von Zhou und Chen (Namen geändert) gegründet wurde. Diese Assoziation entsprang dem Frust von ArbeiterInnen über die bestehenden Filialgewerkschaften, von denen sie sich nicht angemessen vertreten fühlten. Zhou, Mitbegründer der Assoziation, erläutert ihren Zweck: »Die Assoziation soll es Walmart-ArbeiterInnen im ganzen Land leichter machen, über ihre legitimen Anliegen zu kommunizieren und zu diskutieren. Sie ist unabhängig und von Arbeite rInnen organisiert. Wir bestehen darauf, dass keine Organisation oder Einzelperson die Assoziation behindern darf. Ich hoffe, die Assoziation wird als Plattform der Walmart-ArbeiterInnen dienen, um miteinander zu kommunizieren und das wechselseitige Verständnis und gegenseitige Unterstützung zu fördern, sowie den ArbeiterInnen weiter rechtlichen Beistand beim Schutz ihrer Rechte bieten.«

Die Assoziation ist mit Herausforderungen konfrontiert: Als informelle Organisation hat sie keine stabile Mitgliedschaft und keine stabile Präsenz in den Filialen, keine Hauptamtlichen außer einem Sprecher, der die Website betreut und Neuigkeiten und Stellungnahmen postet. Zu einer Massenorganisation zu werden, hätte die Organizer einem erheblichen politischen Risiko ausgesetzt. Aber das Netzwerk war ein wichtiges Vehikel bei der Verbreitung von Informationen, der Erhöhung der Sichtbarkeit bestimmter Themen und der Beförderung von Mobilisierungen.

Social Media-Mobilisierung

Soziale Medien waren den Walmart-Organizern eine große Hilfe, wenn sie Chatting-Apps nutzten, um tausende ArbeiterInnen zu erreichen, Ideen auszutauschen und die Kampfmoral zu heben; das ist beim Organisieren von ArbeiterInnen in China eine weit verbreitete Praxis. »Wir haben 20 bis 30 Online-Diskussionsgruppen, von denen zehn die Höchstgrenze von 500 Leuten erreicht haben und viele andere zwischen 200 und 400 ArbeiterInnen umfassen«, sagt Fang (Name geändert), eine ehemalige Walmart-Arbeiterin. »Die Beschäftigten sind über das ganze Land verstreut«, so Fang. »Die Organizer kommunizieren mit den ArbeiterInnen und beantworten ihre Fragen in den Diskussionsgruppen. Wir haben außerdem ein Anwaltsteam und erfahrene ältere ArbeiterInnen, um mit den Beschäftigten zusammenzuarbeiten.«

Die Onlinediskussionen in Echtzeit sind sehr lebhaft. Allerdings sagen die OrganizerInnen, dass die Diskussionen vom Management genau überwacht und manchmal unterbrochen werden. Manche ArbeiterInnen haben sich aus den Gruppen zurückgezogen, nachdem sie von Vorgesetzten gewarnt wurden. Dies ist ein Zeichen dafür, wie sehr sich das Unternehmen vor der Einheit der ArbeiterInnen fürchtet, meint Chen. Soziale Netzwerke sind kein Ersatz für direktes Organizing von Angesicht zu Angesicht, in dem die stärkeren und verlässlicheren Beziehungen entwickelt werden, die für die Organisierung notwendig sind. Aber es ist eine Ergänzung zum Offline-Organizing einiger Walmart-ArbeiterInnen.

Ursprung der Gewerkschaft

Die Wurzeln der aktuellen Organisierungsbemühungen reichen ein Jahrzehnt zurück, als Walmart-ArbeiterInnen ihre ersten Organisie-

Fortsetzung auf Seite 12 oben

© Roger H. Goun / flickr

zwischen 800 und 1.000 Euro pro Monat bewegen - bei einem durchschnittlichen Arbeitslosengeld von etwa 550 Euro und einem Durchschnittseinkommen bei etwa 2.500 Euro in Finnland (Vgl. Deutschland*funk*, a.a.O.).

Als vorläufiges Resümee ergibt sich für uns, dass wir das Projekt weiter verfolgen sollten: Wird es sich einreihen in einen neoliberalen Abbau von staatlicher Regulierung und einem entsprechenden Umbau des Wohlfahrtsstaates, oder wird es einen Ausbau desselben bedeuten samt einer Umverteilung von gesellschaftlichem Reichtum und einer Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeit und Einkommen? Je nachdem dürften auch die weiteren Reaktionen der Gewerkschaften ausfallen. Mehr Infos unter:

http://basicincome.org

Nadja Rakowitz

Antipasti

Ameos

Der Streik in den Ameos-Krankenhäusern von Hildesheim und Osnabrück wird voraussichtlich am 9. August nach elf Wochen beendet. Dann findet die Urabstimmung über ein Verhandlungsergebnis statt, das in zentralen Punkten den Forderungen der Streikenden entspricht: der Kündigungsschutz zur Verhinderung von Ausgliederungen soll um drei Jahre verlängert werden; 50 von 280 LeiharbeiterInnen müssen unbefristet übernommen werden. Hinzu kommen moderate Lohnerhöhungen (stufenweise um insgesamt 6,75 Prozent in drei Jahren). Maßregelungen von Streikenden werden zurückgenommen. Die Schweizer Ameos-Gruppe

gehört mehrheitlich den Hedgefonds Carlyle und Quadriga. Sie ist darauf spezialisiert, öffentliche Gesundheitseinrichtungen zu übernehmen und auf Profitabilität zu trimmen. Renitente Beschäftigte wie in Niedersachsen sind in dieser Rechnung eigentlich nicht vorgesehen...

Bangladesch

In Bangladesch sorgt der Fall eines neunjährigen Kinderarbeiters für Aufsehen, der in einer Textilfabrik von Vorarbeitern zu Tode gequält wurde. Wie die taz vom 3. August 2016 berichtet, haben wichtige Medien das Schicksal des Jungen aufgegriffen, der in der Fabrik zum Einsammeln leerer Garnspulen beschäftigt war. Sein Tod zeige »die Grenzen der internationalen Interventionen in die bengalische Textilindustrie auf. Die Garnfabrik, in der

er arbeitete, gehört nicht zu den Tausenden Textilfabriken, die in Bangladesch für den Export produzieren. Fabrikangestellten zufolge wird das Garn im Land weiterverkauft. Seit dem Einsturz des Rana Plaza 2013 setzen internationale Modelabels bei ihren Zulieferern höhere Sicherheitsund Arbeitsstandards durch. Doch bei solchen Fabriken bleibt oft alles beim Alten. Wenige ArbeiterInnen sind organisiert, und GewerkschafterInnen werden oft sowohl von BesitzerInnen als auch von Behörden schikaniert daran hat sich auch nach 2013 kaum etwas geändert.«

IG BCE mag CETA

Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel erhält für seinen Kurs, das EU-Kanada-Handelsabkommen CETA auch gegen die zahlreichen GegnerInnen

innerhalb der SPD durchzusetzen, keine Unterstützung aus den Reihen des DGB. Keine Unterstützung? Doch! Eine gar nicht so kleine Arbeitnehmerorganisation ist stets bereit, ieden sozialdemokratischen Rechtsschwenk mitzutragen. Die IG BCE plädiert neuerdings dafür, die Vorteile von CETA »nicht zu verschweigen«. Die Gewerkschaften sollten »konstruktiv mitarbeiten«, schließlich geht es um die Zukunft der Exportnation. Zur Begründung werden allen Ernstes die Kaffeesatzlesereien der EU-Kommission angeführt, die eine Steigerung des jährlichen EU-Bruttoinlandsproduktes um 12 Mrd. Euro prognostizieren. Die umstrittenen Schiedsgerichte seien gar nicht so übel wie in anderen Freihandelsabkommen, weil sie zwar immer noch dazu dienten, dass Staaten von Konzernen verklagt werden können - allerdings hätten Letztere keinen Einfluss auf die Beset-



»Kampagnen – eine Kampfform der Gewerkschaften und sozialen Bewegungen. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen«

Mit dieser Tagung haben wir 2005 in NGG-Bildungsstätte Oberjosbach begonnen, uns systematisch mit alternativen Formen des Arbeitskampfs zu beschäftigten. Anders als Ende 2005 sind Kampagnen zwar mittlerweile auch in den Gewerkschaften als Kampfform angekommen, doch eine Auswertung und Reflexion der unterschiedlichen Formen und Bedingungen von Kampagnenarbeit fehlt bislang. Die Broschüre stellt nicht nur eine Fülle von anregenden Beispielen vor, die z.T. bereits in laufende Kampagnen eingeflossen sind, z.T. den Anstoß zu neuen Entwicklungen gegeben haben, sondern dokumentiert auch die Diskussionen unter den rund 80 TeilnehmerInnen aus dem In- und Ausland. Abgerundet wird der Band durch einen umfangreichen Dokumenten- und Materialienteil sowie Literaturempfehlungen.

178 S., 13 Euro zzgl. Porto und Versand Zu beziehen über die Redaktion des express:

express-afp@online.de, Tel. (069) 67 99 84

Fortsetzung von Seite 11 oben

rungserfahrungen gemacht haben. 2006 führte der ACFTU – die regierungsnahe und einzige legale Gewerkschaft – eine Kampagne zur gewerkschaftlichen Erschließung der Walmartfilialen durch. Aufbauend auf den niedrigen gesetzlichen Anforderungen zur Etablierung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung, sprach der ACFTU Beschäftigte nach der Arbeit an, um ihre Unterschriften zu sammeln, und meldete eine Reihe neuer Gewerkschaftsvertretungen in Walmartfilialen.

Obwohl die Kampagne einen schlagzeilenträchtigen Erfolg gegen das notorisch gewerkschaftsfeindliche Unternehmen einbrachte, zeigten sich in ihr die Organisationslinien des ACFTU – der sich mehr um seinen eigenen Bedeutungsverlust sorgt als um die ernsthafte, langfristige Organisierung von ArbeiterInnen. Der ACFTU hatte 2005 angekündigt, bis Ende 2006 60 Prozent der ausländischen Unternehmen zu organisieren, und Walmart sollte das Sahnestück sein.

Während die frühe Phase der Mobilisierung auf die Beteiligung der ArbeiterInnen setzte, wurde die Kampagne zu einer reinen Formalität, nachdem Walmart und ACFTU sich auf ein Memorandum zur Organisierung der Filialen in China verständigt hatten. Seitdem wurden die Filialgewerkschaften und die Wahlen vom Management so weitgehend manipuliert, dass kaum eine der Filialgewerkschaften für die Rechte ihrer Mitglieder eingetreten ist.

Graswurzelwiderstand

Die ArbeiterInnen allerdings haben Walmart herausgefordert. Einer von ihnen ist Gao Haitao, ein Gewerkschaftsvertreter und Anwalt per Selbststudium, der im gleichen Laden arbeitet, in dem jetzt gestreikt wird. Hochangesehen von seinen KollegInnen, vertrat Gao die ArbeiterInnen in Verhandlungen und verärgerte das Management mit seiner lautstarken Unterstützung der ArbeiterInnenrechte. Er wurde später allerdings zum Rücktritt gezwungen.

In Chengde, wo 2014 ein Laden geschlossen werden sollte, protestierten die ArbeiterInnen unter Führung des Filialgewerkschaftsvorsitzenden Huang Xingguo und hielten wochenlang ihre Streikposten aufrecht. Andere haben die Manipulationen der Filialgewerkschaften angeprangert. 2015 kandidierte Zhou in seiner Filiale für ein Gewerkschaftsamt. »Wir hatten nie echte Gewerkschaften!«, schrieb er in seiner Rede an die KollegInnen. »Seit 2006 wurde Gewerkschaftsvertreter nach Gewerkschaftsvertreter heimlich von Walmart ernannt. Die sogenannten Gewerkschaftswahlen sind eine bloße Formale! Wie kann solch eine Management-kontrollierte Gewerkschaft für uns ArbeiterInnen sprechen? Liebe KollegInnen, wir können nicht länger schweigen. Wir WanderarbeiterInnen hoffen auf ein Einkommen, aber wie kann das magere Einkommen, für das wir schuften, uns ein würdiges Leben in der heutigen Gesellschaft bieten?«

»Als wir zu den Wahlen antraten«, sagt Fang, die als Kandidatin mit Zhou angetreten ist, »waren alle Posten bereits vergeben und unsere Kandidatur löste einen Sturm aus. Fast alle ArbeiterInnen in meiner Filiale unterschrieben eine Petition, um mich als Gewerkschaftsvertreterin zu unterstützen. Aber die Filialleitung traf sich mit allen, die unterschrieben hatten, und forderte sie dazu auf, ihre Unterschrift zurückzuziehen. Viele weigerten sich, aber einige hat es trotzdem eingeschüchtert. Bedrängt durch die Vorgesetzten wurden viele ArbeiterInnen zum Schweigen gebracht. Wenn sie ihre Angst überwinden und Stellung beziehen können, wird das die

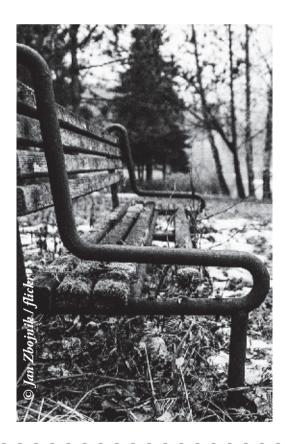
Organisierung deutlich erleichtern. Das Management und die ernannten KandidatInnen hatten Panik, als sie sahen, wie viele ArbeiterInnen mich unterstützen. Sie behaupteten, die Wahl sei nicht erfolgreich gewesen und wollten eine weitere durchführen.« Später wurde Zhou gefeuert und Fang abgemahnt. Der Filialordnung zufolge werden ArbeiterInnen mit drei Abmahnungen rausgeworfen.

Solche Manipulationen und Vergeltungsmaßnahmen haben eine Kultur der Angst geschaffen, die die Beschäftigten davon abhält, gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen. Wenn die Wahlen auf Filialebene fingiert werden, ist es kein Wunder, dass auch die Tarifverhandlungen abgekartet sind. Tatsächlich berichten Organizer, das ArbeiterInnen nicht einmal wissen, wer ihre VertreterInnen auf nationaler Ebene sind oder wie die Verhandlungen ablaufen. Für die ArbeiterInnen ist das langsame Reallohnwachstum ein Beweis dafür, dass es keine echten Verhandlungen gibt.

Kann die offizielle Gewerkschaft helfen?

Im vergangenen Monat haben die Walmart-OrganizerInnen ihre Strategie darauf ausgerichtet, den ACFTU zum Eingreifen zu bringen. In einem offenen Brief an Walmart China und den ACFTU fordert die Assoziation der Walmartbeschäftigten in China den sofortigen Stopp des neuen Dienstplansystems, der Managementeingriffe in die Gewerkschaftswahlen und der Schikanen gegenüber gewählten GewerkschaftsvertreterInnen. Der Brief fordert die VertreterInnen auch dazu auf, Arbeiterinteressen zu vertreten. Die OrganizerInnen haben die ACFTU-Zentrale und die örtlichen Gliederungen kontaktiert und sich um Unterstützung bemüht.

»Seit den Gewerkschaftswahlen im letzten



Jahr habe ich als Walmart-Arbeiterin viel mit dem ACFTU kommuniziert, um ihnen die Situation zu erläutern«, sagt Fang. »Aber das hatte keine große Wirkung. Der ACFTU teilte mir mit, die lokalen Gewerkschaften sollten die Führung übernehmen. Aber es ist ja gerade die Tatsache, dass die lokalen Gewerkschaften uns nicht helfen, die uns dazu bringt, uns an die Zentrale zu wenden. Der ACFTU behauptet immer, er würde untersuchen und prüfen, aber es gibt kein zufriedenstellendes Ergebnis. Gewerkschaften sind Organisationen der ArbeiterInnen, und sie sollten uns helfen. Wenn die Gewerkschaften uns helfen würden, wäre Walmart nicht mehr so tollkühn. Aber das Hauptproblem jetzt ist, dass Gewerkschaft und Geschäftsführung auf der gleichen Seite stehen. Also sind wir sehr schwach.«

Die Strategie hatte begrenzten Erfolg – der ACFTU hat einige positive Stellungnahmen veröffentlicht, einschließlich einer Stellungnahme, die Einzelhändler dazu anhält, dieses spezielle System der Dienstplanung nicht einzuführen – allerdings ohne dass Walmart namentlich genannt wird. Diese Erklärungen, so stark sie auch formuliert sein mögen, haben Walmart allerdings nicht davon abgehalten, die ungerechten Einsatzpläne einzuführen.

Es ist nicht klar, was der ACFTU von dem Streik hält. Die Walmart-OrganizerInnen hoffen, dass ihre Organisierungsbemühungen sowohl als Druck wie als Anreiz für den ACFTU wirken, im Sinne der ArbeiterInnen einzugreifen.

Gemeinsamkeiten mit der US-Belegschaft

Dieser Kampf bietet die Möglichkeit zum Aufbau internationaler Solidarität. Walmart hat seine Beschäftigten in China wie in den USA schlecht behandelt – oft auf sehr ähnliche Weise. Die chinesischen OrganizerInnen sind sich der Ähnlichkeit der Probleme mit flexiblen Einsatzplänen und ihrer Konsequenzen für die ArbeiterInnen in den USA sehr bewusst. In einem offenen Brief an die Walmart-ArbeiterInnen der USA und die Aktivistengruppe »OUR Walmart«, zu der sie kürzlich Kontakt aufgenommen haben, hat Chen geschrieben: »In der Vergangenheit haben mehrere KollegInnen von Walmart in den USA mir ihre Erfahrungen im Kampf für einen 15-Dollar-Mindestlohn berichtet und um die Unterstützung von KollegInnen aus China gebeten. Ich habe diese Nachrichten an die KollegInnen bei Walmart China weitergegeben. Wir haben Grund zur Annahme, dass Eure heutigen Arbeitsbedingungen morgen bei uns gelten.«

Quelle: Labor Notes, Online-Ausgabe vom 1. Juli 2016, www.labornotes.org

* Kevin Lin forscht zu chinesischer Arbeitspolitik

Übersetzung: Stefan Schoppengerd

zung des Gerichtes. Außerdem schreibe das Abkommen Arbeitnehmerrechte und Umweltschutzanliegen fest – die Zusicherung, diese Rechte nicht abzubauen, gilt der Gewerkschaft bereits als »Fortschritt«.

Besetzung im Jobcenter Mitte

Die Berliner Erwerbsloseninitiative *Basta* hat am 25. Juli im Jobcenter Berlin-Mitte mit etwa 40 Leuten ein Sit-In durchgeführt, um ihrer Kritik am Umgang des Jobcenters mit Umzügen und Untermietverträgen Nachdruck zu verleihen. Der angespannten Lage auf dem Berliner Wohnungsmarkt zum Trotz werden Basta zufolge regelmäßig »Mietkostensenkungen« von den ALG II-BezieherInnen verlangt – wo diese etwa durch

sparsamen Umgang mit der Heizung nicht erreicht werden können, bedeutet das eine Verpflichtung zum Umzug. Dieser wird nicht nur durch die hohen Mieten erschwert, sondern auch durch den Umstand, dass der Abschluss eines Mietvertrages eine Bestätigung zur Kostenübernahme durch das Jobcenter voraussetzt. Wenn die auf sich warten lässt, ist die freie Wohnung futsch. Grundsätzlich abgelehnt werden Kautionen bei Untermietverträgen. Damit, so die Initiative Basta, werde die Suche nach einer Wohnung, die den Jobcenteransprüchen genügt, zu einem Ding der Unmöglichkeit. Auf ihrer Internetseite hat die Initiative Interviews mit Betroffenen und ein Video zur Aktion veröffentlicht: www.basta.blogsport.eu

Bankenkrise, ganz oben

Auch Banker haben es nicht leicht dieser Tage - nicht einmal, wenn sie damit beschäftigt sind, die wirklich, wirklich großen Vermögen der sogenannten Superreichen zu verwalten und zu mehren. Einer Studie der Unternehmensberatung McKinsey zufolge sind die Gewinnmargen im sogenannten »Private Banking« deutlich zurückgegangen. Das liegt freilich nicht daran, dass es an Vermögen und an potentieller Kundschaft mangeln würde. Allein für Nordamerika und Westeuropa zusammen prognostizieren die ExpertInnen von 2015 bis 2020 eine Steigerung des von Privatbanken verwalteten Vermögens von 27 auf 34,6 Billionen Dollar. Allerdings haben es die Institute offenbar mit einer preisbewussten Kundschaft zu tun. Die FAZ (5. August 2016)

zitiert einen McKinsey-Mann: »Gebühren und Kosten sind heute transparenter denn jes, sagt er. Die Banken müssen seiner Ansicht nach den Kunden zunehmend klar machen, worin der Mehrwert ihrer Beratung und Dienstleistungen liegt.« Insbesondere die deutschen Banken müssten ihr Angebot verstärkt digitalisieren. »Die Kostenbasis weiter zu verschmälern, gehört zu den wichtigsten Themen der Branche«, lautet der McKinsey-übliche Rat. Zeit für gewerkschaftliche Organisierung.

Dringliches

Wer, Wie, Wissenschaft

Konferenz der GEW in Wittenberg

Die Hochschulpakte eins bis drei, die Exzellenzinitiative, der Pakt für Forschung und Innovation, der Qualitätspakt Lehre, die Qualitätsoffensive der Lehrerbildung, das Programm »Innovative Hochschule«, das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: In der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung hangeln sich Bund und Länder seit Jahren von Pakt zu Pakt. Diese Pakte unter einem Dach zusammenzuführen, weiterzuentwickeln und einen »Zukunftspakt« zu vereinbaren, das forderte der Wissenschaftsrat bereits vor drei Jahren - bisher ohne Erfolg. Ohne verlässliche Finanzie-

Mehr als rhetorische Modernisierung?

Kristin Ideler und Stefan Kerber-Clasen* zur Tarifrunde SuE – Teil II

Die SuE-Streiks in den Jahren 2009 und 2015 wurden großteils von weiblichen Beschäftigten getragen und diese profitierten von den erzielten Ergebnissen. Trotzdem, so haben wir im ersten Teil dieses Beitrags argumentiert, waren beide Streiks strukturell keine feministisch motivierten und orientierten Kämpfe für die Anerkennung der Arbeit von Frauen. Dennoch war die Tarifrunde hinsichtlich der gewerkschaftlichen Thematisierung und Politisierung von Geschlecht in der Öffentlichkeit eher ein Fort- als ein Rückschritt. Zugleich interessiert uns die Frage, ob dieser verhaltene Fortschritt auch für die Geschlechterverhältnisse in ver.di gilt. Gab es eine Entwicklung hin zu mehr Geschlechterdemokratie? Und: Welche Bedeutung haben männerbündische Strukturen in ver.di?

Verschiebungen von Geschlechterverhältnissen in ver.di

Unter Geschlechterdemokratie verstehen wir dabei, dass die Geschlechter auf der repräsentativen Ebene nach innen und außen angemessen vertreten sind, und dass auf der inhaltlichen Ebene an der Beseitigung von Ungleichheiten gearbeitet wird. Das schließt ein, dass geschlechterpolitische Themen im Handeln der Organisation kein »Spezialthema« darstellen, sondern in allen Entscheidungsprozessen eine Rolle spielen. Unter Männerbündigkeit verstehen wir, dass die zentralen Entscheidungen in Organisationen vornehmlich in (oft informellen) Netzwerken von Männern getroffen werden, die sich dabei an männlich konnotierten Normen und Vorstellungen (Androzentrismus) sowie am Beibehalten männlicher Privilegien orientieren.

Frauen und Männer in ver.di

Bevor wir uns der SuE-Tarifrunde zuwenden, lohnt sich ein kurzer Blick auf die zahlenmäßigen Geschlechterverhältnisse in ver.di und im SuE. Der ErzieherInnenberuf wird zu 95 Prozent von Frauen ausgeübt. Bei den SozialarbeiterInnen ist der Männeranteil mit ca. 20 Prozent zwar höher, aber immer noch randständig. Innerhalb der gesamten Mitgliedschaft von ver.di beträgt der Frauenanteil 51,3 Prozent. Im hauptamtlichen Bereich sind 42,8 Prozent der GewerkschaftssekretärInnen weiblich und bei den Führungsfunktionen ist der Frauenanteil mit 41,7 Prozent vergleichbar hoch, wobei hier ein deutlicher Unterschied zu den Wahlangestellten besteht, welche der geschlechtlichen Quotierung unterliegen. Hier fällt der Frauenanteil mit 63,6 Prozent deutlich höher aus als bspw. bei den Landesfachbereichsleitungen, welche nur zu 28,3 Prozent in Frauenhänden liegen (vgl. ver.di 2014).

Im Rahmen von Tarifrunden kommt den Tarifsekretariaten sowie den regionalen TarifkoordinatorInnen eine besondere Bedeutung bei der Steuerung und Verhandlungsführung von Arbeitskämpfen zu. Auf der ehrenamtlichen Seite haben die Bundestarifkommission, die an der Forderungsfindung, Verhandlungsführung sowie Ergebnisbewertung beteiligt ist, sowie die bundesweite Streikdelegiertenkonferenz als das Gremium zur kollektiven Entscheidungsfindung und Rückkoppelung an die Bundestarifkommission vergleichbare Aufgaben. Die zuletzt genannte Einrichtung ist kein Gremium nach Satzung und unterliegt damit auch keiner geschlechtlichen Quotierung.

Zur geschlechtlichen Besetzung der Tarifsekretariate liegen keine umfassenden Zahlen vor. In der Bundestarifkommission gibt es eine Quotierung analog zu den Wahlangestellten, weshalb der Frauenanteil dort auch deutlich über 50 Prozent liegt. Das gleiche gilt für die Bundesfachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe in ver.di, welche als kontinuierlich arbeitendes bundesweites Gremium in SuE die Arbeit an berufsfachlichen Themen mit tarifpolitischen Perspektiven verbindet, und in der ca. zwei Drittel der Mandate von Frauen ausgefüllt werden.

Es lohnt sich jedoch auch ein Blick auf die Interessenvertretung in SuE über die Tarifrunde hinaus. Hier ist festzustellen, dass es viele Kolleginnen gibt, die langjährige Personalratserfahrung haben und schon seit Anfang der 90er Jahre aktiv für die Bedürfnisse und Forderungen der SuE-Beschäftigten eintreten. Einige der älteren Kolleginnen sind in der zweiten Frauenbewegung sozialisiert worden und treten im betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag aktiv für mehr Geschlechtergerechtigkeit ein. Somit ist die Entschlossenheit und Kampfkraft von Frauen in SuE in 2009 nicht - anders als dies medial zumeist dargestellt wurde - vom Himmel gefallen, sondern hat sich bereits vorher auf der betrieblichen Ebene konstituiert.



Gerade angesichts harter Quotierungen in ver.di – die zweifellos zu mehr Geschlechterdemokratie beitragen – ist es wichtig zu betrachten, wo Geschlechterungleichheit weiterbesteht. Auf der Ebene der hauptamtlichen Tarif- und Öffentlichkeitsarbeit auf Bundesebene waren fast alle SchlüsselakteurInnen Männer. Dies ist auch vor dem Hintergrund der fast ausschließlich weiblichen Streikenden eine deutliche und besonders sichtbare geschlechterpolitische Schieflage. So wurden fast alle ver.di-Veranstaltungen auf höheren Ebenen mit koordinierendem Charakter (z.B. die Streikdelegiertenversammlungen auf Bundesebene) von Männern geleitet und organisiert. Vor die Presse gingen bei den Streikdelegiertenkonferenzen von hauptamtlicher Seite nur Männer, von ehrenamtlicher Seite hingegen fast nur Frauen.

Der Eindruck, dass Männer die entscheidenden hauptamtlichen Einzelpersonen in der Tarifauseinandersetzung waren, stellt sich 2015 nicht weniger stark als 2009 ein. Bundesweit wahrnehmbare Einzelpersonen waren Frank Bsirske (ver.di-Vorsitzender), Onno Dannenberg (ver.di-Tarifsekretariat des Öffentlichen Dienstes) sowie Achim Meerkamp (ver.di-Bundesfachbereichsleitung Gemeinden). Gerade Frank Bsirske hatte in mehreren Interventionen erheblichen Einfluss auf die Tarifauseinandersetzung genommen. Dass er sich in diesem Maße eingebracht hat, ist ambivalent zu beurteilen: Es ist zum einen Ausdruck der Bedeutsamkeit dieser Tarifauseinandersetzung für die Organisation und seines Engagements für die Sache. Zugleich ist es aber auch Ausdruck dessen, dass die männlichen Gewerkschaftsführer die zentralen Entscheidungen getroffen haben. Sinnbildlich hierfür stehen sein Einsatz für die Zehn-Prozent-Forderung in einem FAZ-Interview, welche ab diesem Zeitpunkt die öffentliche Wahrnehmung der Forderung der Streikenden prägte, die Akzeptanz des Schlichtungsverfahrens und sein Plädoyer für die Annahme des Schlichterspruchs bei den Streikdelegiertenversammlungen.

Auch auf inhaltlicher Ebene gab es geschlechterdemokratische Unwuchten: So wurde in der Tarifrunde über das Thema Aufwertung von Frauenarbeit sowie das Anliegen der höheren gesellschaftlichen Wertschätzung weiblich konnotierter Sorge- und Erziehungsarbeiten zwar kommuniziert und intern diskutiert, aber sowohl in den Streikmaterialien als auch bei inhaltlichen Veranstaltungen wurde das Thema nicht durchgängig und tiefergehend behandelt. Auch wurden eher selten gesellschaftliche Bündnisse mit frauen- und geschlechterpolitischen Zusammenhängen gesucht. In umgekehrter Weise haben Frauenbeauftragte, das Netzwerk Care Revolution, Elterninitiativen etc. eher von sich aus den Kontakt zu den Streikenden gesucht und sich öffentlich solidarisch gezeigt.

Aufschlussreich ist schließlich auch, wie andere männlich dominierte Branchen und Gewerkschaften sich zur Tarifauseinandersetzung positioniert haben. Was die Solidarität zwi-

Fortsetzung auf Seite 14 oben



schung und Lehre in Gefahr, aber auch die soziale Absicherung der Beschäftigten gerät unter Druck – darauf weist die GEW seit Jahren hin. Gleichzeitig hinkt das BAföG den steigenden Lebenshaltungskosten genauso hinterher wie die Hochschulfinanzierung den steigenden Studierendenzahlen. Wie sich die Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung entwickelt hat und wie sie sich verändern muss, das möchte die Bildungs-

gewerkschaft GEW auf ihrer 9. Wis-

senschaftskonferenz unter die Lupe

nehmen.

rung ist die Kontinuität von For-

Zeit & Ort: 28. September bis 1. Oktober, Lutherstadt Wittenberg
Teilnahmebeitrag: je nach Status und
Mitgliedschaft 60 bis 240 Euro
Anmeldung: Formular unter
www.gew.de/veranstaltungen/

Kontakt: Andreas Keller, (069) 78973-314, andreas.keller@gew.de

DruckerTage 2016

Wochenende in Gladenbach

Wie entwickeln sich die Besitz- und Eigentumsverhältnisse und welchen Einfluss haben sie auf das soziale Gefüge hierzulande? In welchem Zusammenhang damit stehen die Herausforderungen im Rahmen der Flüchtlingsintegration und was sind die tatsächlichen Fluchtursachen? Auf den diesjährigen DruckerTagen wollen wir genau diese und viele weitere Fragen diskutieren. Interessante Impulse unserer Gäste bieten uns dafür eine gute Grundlage.

Aus dem Programm:

• »Armut in einem reichen Land«, Referat und Diskussion von und mit Professor Dr. Christoph Butterwegge, Uni Köln

• »Ursachen der Flucht – Krieg, Armut, Umweltkatastrophe oder: der globale Kapitalismus«, Referat und Diskussion von und mit Conrad Schuhler, Leiter des Instituts für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung (isw) München.

• Führung durch die Ausstellung »Vom Buchdruckerverband zur Einheitsgewerkschaft«

Zeit & Ort: 14. bis 16. Oktober 2016, ver.di Bildungszentrum, Schloßallee 33, 35075 Gladenbach

Veranstalter: ver.di – Fachgruppe Verlage, Druck und Papier

Informationen & Anmeldung: ver.di-Bundesverwaltung, FB Medien, Kunst und Industrie, Frauke Menze, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, (030) 6956-2318; frauke.menze@verdi.de Unkostenbeitrag: ver.di-Mitglieder 50 Euro; Erwerbslose, Auszubildende und Studierende bei ver.di-Mitgliedschaft 25 Euro; Nichtmitglieder 165 Euro

»... noch keinen Sklaven in Katar gesehen«

Seminar zu Sklaverei und Zwangsarbeit im 21. Jahrhundert

Trotz (inter-)nationaler Verbote und Ächtung befinden sich heute 21-30 Millionen Menschen weltweit in Sklaverei oder sklavereiähnlichen Arbeitsund Lebensbedingungen – selbst vor unserer Haustür. Moderne Sklaverei kennt viele Formen, existiert in allen Regionen und ist gängige Praxis in vielen Wirtschaftssektoren. Sie ermöglicht ein Milliardengeschäft für die Arbeitgeber, Chic und Komfort zu irrealen Preisen für uns KonsumentIn-

nen. Für die Betroffenen hingegen bedeutet sie Freiheitsberaubung und den Verlust der Kontrolle über das eigene Leben, Armut, tagtägliche Erschöpfung aufgrund schwerer Arbeit, Gesundheitsschäden, Isolation, auseinandergerissene Familien, Erniedrigungen, nicht selten auch die Erfahrung von (u. a. sexueller) Gewalt.

Zeit & Ort: 13. bis 18. November 2016, DGB-Tagungszentrum Hattin-

gen
Kostenbeteiligung: 150 Euro
Kontakt: DGB Bildungswerk Bund,
Tagungszentrum Hattingen,
(02324) 508-403,
ursula.meiners@dgbbildungswerk.de
Anmeldung:

www.forum-politische-bildung.de



Fortsetzung von Seite 13 oben

schen verschiedenen Beschäftigtengruppen während der SuE-Runde angeht, so gab es KollegInnen aus den anderen Beschäftigungsfeldern, die sehr solidarisch und aktiv unterstützt haben. Auch aus männlich geprägten Betrieben, z.B. der Telekom und aus einigen IG-Metall-Betrieben, gab es tendenziell große Sympathie und Rückhalt. Das war insofern erstaunlich, als ein solcher branchenübergreifender Brückenschlag in Tarifauseinandersetzungen nicht die Regel ist. Anders war dies bei KollegInnen des öffentlichen Dienstes: Hier waren im Laufe der Tarifrunde auch Neiddiskussionen vernehmbar. Diese wurden zwar im Sinne von »wir müssen den ganzen öffentlichen Dienst aufwerten« kommuniziert, sie knüpften jedoch an die reale Angst an, dass die Interessen der Beschäftigten im öffentliche Dienst in ihrer Gesamtheit in der allgemeinen Tarifrunde der Kommunen 2016 von den ArbeitgeberInnen umso stärker »abgestraft« werden könnten, je erfolgreicher der SuE-Abschluss werden würde.

Demokratie in ver.di: Die Streikdelegiertenkonferenz in Geschlechterperspektive

Das Instrument der Streikdelegiertenkonferenz wurde beim SuE-Streik 2009 erstmals praktisch ausprobiert, um mehr basisdemokratische Partizipation während der Tarifauseinandersetzung zu ermöglichen. Den männlichen Einzelpersonen in Führungsfunktionen stand in den Jahren 2009 und 2015 die Streikdelegiertenversammlung als stärker >weibliches
basisorientiertes und demokratisches Beratungs- und Entscheidungsgremium gegenüber.
Unsere These ist, dass diese Versammlung
auch einen Teil der geschlechterpolitischen
Schieflage zur obersten Entscheidungsebene
ausgeglichen hat, da dort Frauen als selbstbewusste Akteurinnen innergewerkschaftlich
deutlich sichtbarer und hörbarer waren. Somit
hat sie auf der Repräsentanzebene zwar geschlechtliche Schieflagen nicht beseitigt, jedoch auf der Partizipationsebene neue geschlechterdemokratische Fortschritte
ermöglicht.

Die Streikdelegiertenversammlung ist damit ein vielversprechendes Element geschlechtersensibler, innergewerkschaftlicher Demokratie, welches sich in der Tarifrunde 2015 weiter etabliert hat. Ausgehend von den Erfahrungen der Streikdelegiertenversammlung der Tarifrunde 2009 forderten die KollegInnen 2015 noch stärker Handlungsfähigkeit, Mitsprache und Entscheidungskompetenzen ein. So setzten sie eine Mitgliederbefragung über den Schlichterspruch durch und konnten so Einfluss auf die Dynamik der Tarifauseinandersetzung nehmen und ritualisierte Abläufe männlicher Prägung verunsichern. Zugleich wurde die Streikdelegiertenversammlung durch die Empfehlung des Schlichterspruchs durch die ver.di-Verhandlungsführung massiv infrage gestellt und öffentlich degradiert. Faktisch konnte sie immerhin begrenzt Einfluss ausüben und war als AkteurIn sichtbarer als 2009.

Spannend wäre es, die Vorstellungen von Demokratie, die das Handeln der beteiligten GewerkschafterInnen mitbestimmen, näher zu untersuchen. Unser Eindruck ist, dass viele hohe Partizipationserwartungen hatten, bei gleichzeitig starkem Impetus, »die da oben sollen das jetzt mal besser machen und so wie wir es ihnen sagen«. Das ist einerseits realistisch angesichts der starken Rolle der Gewerkschaftsführung, andererseits problematisch, weil Selbstorganisation und Selbstverantwortlichkeit als Elemente von Demokratie in den Hintergrund rücken. Daneben wurde deutlich, dass die Repräsentation in der Streikdelegiertenversammlung nicht unproblematisch ist: Erstens waren zwar mehr Frauen als Männer unter den Delegierten, doch waren Männer im Vergleich zur Anzahl der Beschäftigten überrepräsentiert. Zweitens sind dort nur diejenigen repräsentiert, die in streikstarken Bezirken und Betrieben verortet sind, die anderen Gewerkschaftsmitglieder in diesem Bereich hingegen nicht.

Derzeit wird in der Nachbetrachtung verlautet, dass allen Beteiligten die Streikdelegiertenversammlung als basisdemokratische Initiative wichtig ist und sie künftig in den Strukturen von ver.di fest verankert sein soll. Eine vergleichbare Diskussion wurde auch im Anschluss an die Tarifrunde 2009 geführt, ohne dass die Verankerung anschließend vorangetrieben wurde.

Verschiebungen von Machtverhältnissen zu Gunsten von Frauen in ver.di?

Unserem Eindruck nach hat der SuE durch die Tarifrunden seine Position innerhalb von ver.di gefestigt. Inzwischen gibt es keine Verwunderung mehr darüber, dass in diesem »weiblichen« Bereich gestreikt wird, und beim ver.di-Bundeskongress war die SuE-Tarifauseinandersetzung ein Thema, das stärker diskutiert wurde als beispielsweise der Streik bei der Post.

Dieser Bedeutungsgewinn hat vor allem damit zu tun, dass im SuE über Jahre hinweg eine Mobilisierung und Bewusstwerdung für die eigenen Interessen als Beschäftigte stattgefunden hat und der Bereich SuE sich sukzessive zu einem selbstständigen und selbstbewussten politischen Tarifgebiet entwickeln konnte. Dass diese Möglichkeit genutzt werden konnte, hat zwei Gründe: Erstens hat sich der Bereich sukzessive professionalisiert (Bildungspläne, Ausbau der Betreuung von Kindern unter drei Jahren) und zweitens ist dieser Bereich mittlerweile der einzige im kommunalen öffentlichen Dienst, in dem Beschäftigung aufgebaut wird und aktuell akuter Fachkräftemangel herrscht. Diese Situation hat sich mit den verstärkten Flüchtlingsbewegungen seit Sommer 2015 vor allem bei den SozialarbeiterInnen noch deutlich verschärft.

Frauen als Streikende wurden aber nicht nur in diesem Bereich, sondern beispielsweise auch im Einzelhandel sichtbarer. Während der zeitgleich stattfindenden Tarifrunden in SuE und Einzelhandel hat es eine gegenseitige Bezugnahme durch Solidaritätsaktionen und gemeinsame Aktivitäten gegeben. Bei Letzteren hat dies, so wurde von KollegInnen vor Ort berichtet, zu einem Aufbau an Selbstbewusstsein und positiven Bezügen auf die SuE-Streikkultur geführt. Dies lässt in der Tendenz einen gestiegenen Einfluss von Frauenarbeitskämpfen und damit, von den ehrenamtlichen Gremien gestützt, von Frauen in der Organisation vermuten.

Eine geschlechterdemokratische Leerstelle ist die fehlende systematische Zusammenarbeit mit frauen- und geschlechterpolitischen AkteurInnen während der Tarifrunde, beispielsweise mit kommunalen Frauenbeauftragten sowie mit Frauen- und Genderstrukturen in ver.di. Es gab zwar eine Zusammenarbeit u.a. bei Flugblättern zum 8. März. Jedoch wurde weder während noch nach der Auseinandersetzung versucht, grundsätzlicher zu diskutieren, wie die Aufwertungskampagne bei Ausdehnung auf andere Branchen als eine grundsätzlich neue Initiative für Equal Pay und die Umverteilung von gesellschaftlichen Sorgearbeiten (Care Revolution) genutzt werden kann. Fachbereichsgremien sowie frauen- und geschlechterpolitische Gremien hätten hier u.a. deutlicher auf Aspekte wie das Gender Pay Gap und das Gender Pension Gap (besondere Gefahr weiblicher Altersarmut) verweisen können, um die Notwendigkeit der Unterstützung geschlechterpolitisch sinnvoll zu rahmen. So könnte die Aufwertungskampagne aus dem SuE sukzessive und systematisch auf andere »Frauenbranchen« von ver.di ausgedehnt und auch die grundsätzliche Organisierung und Tarifierung von «Frauenbranchen« stärker in den Blick genommen werden (z. B. die Altenund Krankenpflege).

Ein sinnvoller Schritt wäre weiterhin, das Streikdelegiertenprinzip auch auf andere Tarifrunden auszuweiten und bei der Besetzung der Streikdelegierten die gleichen Quotierungen zu Grunde zu legen wie in anderen ver.di-Gremien. Auch wäre es sinnvoll und denkbar, dass bundesweite VertreterInnen des ver.di-Frauenrates sich an Streikdelegiertenversammlungen beteiligen, um frauen- und geschlechterpolitische Aspekte vor Ort in die Diskussion einbringen zu können.

* Kristin Ideler ist Gewerkschaftssekretärin im Bereich Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe im ver.di Landesbezirk Hessen. Stefan Kerber-Clasen forscht an der Universität Hannover zur Entwicklung von Arbeit und Arbeitskonflikten im Bereich sozialer Dienstleistungen.



Leserliches

Arbeit-Bewegung-Geschichte

Beiträge zur DGB-Geschichte

Das aktuelle Heft der Zeitschrift »Arbeit-Bewegung-Geschichte« (vormals »JahrBuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung«) beinhaltet einen Schwerpunkt »Zur Geschichte des DGB«: Severin Cramm geht der Positionierung des Gewerkschaftsbundes zu den Verhandlungen zur Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl 1950/51 nach; Sascha Kristin Futh betrachtet den Kampf um den arbeitsfreien Samstag als »Entdeckung« kampagnenförmiger Strategien durch den DGB; Jan Hansen stellt den Streit um »Nachrüstung« und Rüstungskonversion in den deutschen Gewerkschaften

zu Zeiten des NATO-Doppelbeschlusses dar. Hinzu kommen weitere Aufsätze, Konferenzberichte und zahlreiche Buchbesprechungen.

Arbeit-Bewegung-Geschichte. Zeitschrift für Historische Studien, Heft II/2016, ISSN 2366-2387, www.arbeiterbewegung-jahrbuch.de

Portal Gewerkschaftsgeschichte

Neues Onlineangebot sozialdemokratischer Stiftungen

Hans-Böckler-Stiftung und das Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung haben ein Internetportal zur Geschichte der (ostund westdeutschen) Gewerkschaften erstellt. Es soll als Bildungsangebot fungieren, umfasst nach Themen und Epochen gegliederte Nachschlageangebote, ein umfangreiches Glossar, eine Sammlung digitalisierter Plakate und eine Handvoll kleinerer Spiele, die sich um die Historie der Arbeiterorganisationen drehen. Trotz des erheblichen Umfangs ist den MacherInnen eine übersichtliche und ansprechende Gestaltung gelungen. Siehe: www.gewerkschaftsgeschichte.de/

Freihandel für Textilien

Bilanz der Otto-Brenner-Stiftung

Auf dem globalen Markt für Textilien gilt bereits seit zehn Jahren ein weitreichendes Freihandelsregime. Dessen Auswirkungen werden in einer Studie der Otto-Brenner-Stiftung bilanziert; in umfangreichen Ländervergleichen können die Autorinnen belegen, dass die meisten Prognosen von FreihandelskritikerInnen sich bestätigt haben. Aus dem Vorwort der Herausgeber:

»Wohlstand ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den meisten Produktionsländern weiter eine Illusion. Nicht nur, weil die mageren Einkommen kaum zum Leben reichen, sondern auch wegen des oft mangelhaften Arbeitsschutzes und der daraus resultierenden Gefahren für Leib und Leben. Unglücke wie das von Rana Plaza oder der Brand bei Ali Enterprise sind nur die bekanntesten Beispiele. Die allermeisten Arbeitsunfälle schaffen es erst gar nicht in die Schlagzeilen unserer Medien. Diese Katastrophen machen auch die Verantwortung der großen Bekleidungsmarken deutlich. Sie profitieren mit hohen Gewinnmargen von der Ausbeutung der Beschäftigten und setzen mit ihrer Marktmacht den produzierenden Subunternehmen zu. Aufträge werden nur an die billigsten Produzenten an den billigsten Standorten vergeben. Soziale Kriterien spielen bei

der Auswahl faktisch kaum eine Rol-

Sabine Ferenschild, Julia Schniewind: »Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten«, Studie der Otto-Brenner-Stiftung, 152 Seiten, Frankfurt 2016

Kostenfreier Bezug als pdf-Datei oder Broschüre:

www.otto-brenner-stiftung.de; Otto Brenner Stiftung, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Zellkernerfahrung

»Untersuchung – Aktion – Organisation«. Die Betriebsarbeit des Revolutionären Kampf (RK) bei Opel Rüsselsheim 1971-73 - Veranstaltungsbericht von Emanuel Kapfinger*

Der »Revolutionäre Kampf« in Frankfurt gehörte nicht zu jenen K-Gruppen der Post-68er-Zeit, die sich einbildeten, die einzig wahre Arbeiterpartei werden zu können (oder gar bereits zu sein). Mit anderen Gruppierungen war man sich allerdings darüber einig, dass eine Revolution nicht ohne ein kämpferisches Proletariat zu haben sein würde – entsprechend gingen zahlreiche RK-Leute ans Fließband bei Opel. Wie aber sah die Betriebsarbeit einer Gruppe aus, die sich selbst zu den »Spontis« zählte und sich mehr vom italienischen Operaismus als vom Marxismus-Leninismus inspirieren ließ? Emanuel Kapfinger berichtet von einer Veranstaltung mit Beteiligten.

Rief der Revolutionäre Kampf in Frankfurt zu einer Demo auf, gingen ohne weiteres fünftausend auf die Straße. Mit zeitweise 30 sogenannten »Innenkadern« bei Opel Rüsselsheim war er die wichtigste Sponti-Organisation der 70er Jahre – so erzählt es Rudolf Sievers, ein ehemaliger Aktivist des RK, der in seinem Vortrag am 14. Juni 2016 im Klapperfeld in Frankfurt/Main über die Betriebsarbeit des RK und dessen Konzept und Praxis der Organisierung berichtete. Das hohe Interesse heutiger PolitaktivistInnen an der damaligen Praxis zeigte die Zahl von 60 Gästen an. Mit Etienne Lantier¹ war zudem noch ein anderer Genosse aus dem RK zugegen, der anders als Rudi selbst Innenkader bei Opel war und den Vortrag immer wieder um seine Erfahrungen ergänzen konnte. Zu der Veranstaltung eingeladen hatte die Antifa Kritik & Klassenkampf (AKK), eine linksradikale Frankfurter Gruppierung, die ihren Schwerpunkt jüngst von der Antifa-Arbeit auf die Organisierung von

LohnarbeiterInnen verlagert hat und sich da-

für intensiv mit Konzepten wie denen des Sozialistischen Büros oder des RK auseinan-

dersetzt. Der Vortrag war Teil der Veranstal-

tungsreihe »Klasse – Macht – Kampf«.

Die Betriebsarbeit der Spontis sei für uns heute immer noch von Bedeutung, so ein Sprecher der AKK einleitend, weil sie einen Gutteil unserer eigenen Vergangenheit ausmache. Mit »uns« meinte er dabei die heutige undogmatische radikale Linke, die sich zentral von der damaligen Kritik des orthodoxen Marxismus und von der Frankfurter Schule herleite, dabei jedoch den Anspruch habe, die Kritik der letzteren an Kulturindustrie und Verdinglichung in Praxis umzuwenden. Vor allem aber sei Methode wie Scheitern des RK für die Praxis der AKK von Bedeutung, weil dieser sich von leninistischen Organisationsmodellen abgrenzte und von der Autonomie und Spontanität der ArbeiterInnen ausging. Für die Beschäftigung mit dem RK forderte der Sprecher eine praktisch orientierte Fragestellung: War die Praxis des RK richtig - und eine, die wir auch heute übernehmen sollten? Falls nicht, aus welchen Gründen war sie falsch, und was müssten wir dann anders machen?

Das »Untersuchungspapier«

Rudi stellte die Geschichte der Betriebsarbeit des RK in drei Etappen dar: die Gründung des RK, die Betriebsarbeit selbst und deren Scheitern. Die Gründungsgeschichte des RK korreliert mit dem Zerfall des SDS. Zwar hatten Rudi Dutschke und Hans-Jürgen Krahl auf dem SDS-Kongress 1967 in Frankfurt ihr Organisationspapier vorgestellt, was den Höhepunkt der theoretischen Arbeit des SDS markierte. Aber Dutschke war seit 1968 durch das Attentat auf ihn sehr geschwächt, Krahl kam

dann 1970 ums Leben, und im selben Jahr ging Oskar Negt mit vielen SDS-GenossInnen nach Hannover.

Aus dem Zerfall des SDS war unter anderem die sogenannte Betriebsprojektgruppe (BPG) Frankfurt hervorgegangen, die vor allem aus SoziologInnen, meist Schülern Adornos, bestand. In dieser BPG wurde eine Diskussion um eine »revolutionäre Berufsperspektive« (Barbara Köster) geführt. Viele Intellektuelle waren zu diesem Zeitpunkt bereits in Betriebe gegangen, um dort zu agitieren. Die meisten von ihnen vertraten jedoch einen orthodoxen Maoismus und versuchten sich daher unkritisch an proletarische Verhaltensweisen anzupassen. Für die BPG machte die Verdinglichung im Bewusstsein auch vor dem des Proletariats nicht Halt, zumindest nicht in der BRD, einem der kapitalistischen Kernstaaten. Zudem konnte ein Wissen über die Verhaltensweisen und Bedürfnisse des Proletariats nicht einfach vorausgesetzt werden, Erkenntnisse hierüber mussten erst gewonnen werden.

Diese Diskussionen der BPG mündeten 1970 in den Text »Untersuchung – Aktion – Organisation«, gewissermaßen das Gründungsdokument des RK, das auch zur Schulung von neuen RK-Kadern eingesetzt wurde. Leider wurde das Papier im Vortrag nicht genauer vorgestellt. Es wird gewöhnlich als »Untersuchungspapier« bezeichnet und versuchte, Mao Tse Tungs Untersuchungskonzept durch Verbindung mit dem westlichen Marxismus auf die westdeutschen Verhältnisse zu übertragen. Maos Untersuchungskonzept forderte

zentral, dass Kader in den Massen arbeiten sollte, um einerseits die Bedürfnisse der Massen zu studieren, um damit die Strategie der kommunistischen Partei adäquat bestimmen zu können, und um andererseits das Bewusstsein der Massen in einem gemeinsamen Kampf zu einem kommunistischen zu entwickeln. Dies wurde um die ideologiekritischen Theorieelemente des westlichen Marxismus und dessen Analysen der westdeutschen Verhältnisse angereichert. So heißt es im Untersuchungspapier, dass das westdeutsche Proletariat subjektiv mehr zu verlieren habe als seine Ketten. Das Kapitalverhältnis sei mystifiziert, die Medien seien zu einem Konsumartikel geworden, und selbst die Gewerkschaften trügen zur »Zerstörung des Bewußtseins der eigenen Lage«2 bei.

Ausgehend von diesem Untersuchungspapier entwickelte der RK seine Betriebsarbeit, vor allem bei Opel Rüsselsheim. Nach Rudis Einschätzung war sie, sowohl im Umfang als auch vom intellektuellen Potential her, die wichtigste Betriebsintervention in Deutschland. Organisatorisch wurde sie in »Zellkernen« umgesetzt: Jeder Zellkern bestand aus einem Innenkader im Betrieb sowie zwei Außenkadern, die den Kontakt mit dem Betriebler aufrechterhielten. Das strategische Ziel war aber, auf Betriebszellen in den Betrieben hinzuarbeiten, in denen die Arbeiter sich selbst organisieren würden, um schließlich zu autonomen Betriebszellen zu werden. Gelingen sollte dies durch die Entwicklung von Klassenbewusstsein durch die Kampferfahrung. Das wurde jedoch nicht als einseitiger Prozess verstanden, indem die Intellektuellen den Arbeitern das Klassenbewusstsein brächten, vielmehr sollten auch letztere erst ihr Klassenbewusstsein entwickeln. Durch die gemeinsame Kampferfahrung von Intellektuellen und Arbeitern sollte, wie Rudi formulierte, ein gemeinsames, das empirische Bewusstsein überschreibendes Klassenbewusstsein erlangt werden.



Agitation im Betrieb

In der Agitation im Betrieb, die vor allem auf der Basis von Flugblättern und Gesprächen stattfand, knüpfte man immer an die konkrete Situation im Betrieb an. Dies unterschied den RK wesentlich von den ML-Gruppen in Rüsselsheim, die direkt mit revolutionären oder

Fortsetzung auf Seite 16

Chinesische Arbeitswelten in China und in der Welt (Pinim express @ Einzelpreis 5 Euro zzgl. Porto.

ISBN 978-3-933341-68-X

Chinesische Arbeitswelten in China und in der Welt

Herausgegeben von der Stiftung Asienhaus in Zusammenarbeit mit dem Forum Arbeitswelten e.V. und express, März 2016, 72 Seiten

Vieles, was wir in Deutschland konsumieren, wird in China hergestellt. Schon längst ist China zur Werkbank der Welt geworden. Die chinesische Regierung arbeitet seit einigen Jahren daran, die Wirtschaft umzustrukturieren. Ein erster Schritt ist die »Made in China 2025«-Strategie, mit der die Innovationskraft Chinas gestärkt werden soll. Was bedeutet dies für die Arbeitswelten in China und dort, wo chinesische Unternehmen investieren?

Unter welchen Bedingungen entstehen die Waren, die wir konsumieren? Wer muss sich wo an welche Regeln halten? 2772 Streiks und Proteste hat die Hong-

konger NGO China Labour Bulletin für 2015 dokumentiert. Auch in China gibt es also, wie bei uns, Streiks – auch wenn Arbeiterschaft? Betrachtungen über es kein explizites Streikrecht gibt. Die die »neue« und die »alte« Arbeiterklasse Interessen der Arbeiter und die des sozialistischen Staates seien identisch, so lautete die Begründung für die Abschaffung dieses Rechts im Jahr 1982. Da es auch kein Streikverbot gibt, werden die Streiks meist geduldet, solange sie keine Störung der öffentlichen Ordnung darstellen - für die Streikenden und Protestierenden eine Herausforderung. Zwischen Duldung, Regulierung und Repression stellt sich dabei für viele Beschäftigte eine Frage, die ihre Konflikte auch hierzulande anschlussfähig macht: Sind sozialpartnerschaftliche Ansätze und Interessenvertretungsformen (noch) eine angemessene Antwort auf das internationalisierte »business as usual«? Inhalt

Au Loong Yu: Vom »Herrn« zum »Knecht«. Arbeiter in Staatsbetrieben

im heutigen China

Yu Fena: Wohin aeht die chinesische in China Elisabeth Herudek: Zu Besuch bei Adi-

das-Arbeiterinnen in Fuzhou Kimiko Suda: Yizu - »Ameisenstämme« in der Stadt. Prekär situierte HochschulabsolventInnen in Chinas Megastädten

Xu Hui: »Reden Sie nicht mit den Einheimischen«. Ein Bericht von chinesischen Vertragsarbeitern über ihre Arbeitsbedingungen in Nigeria und

Antonia Enßner: Eine deutsch-chinesische Erfolgsgeschichte? Arbeitnehmervertretung bei Siemens in China Antonia Enßner: Der Allchinesische

Gewerkschaftsbund – Eine Kurzbeschreibung CLNT: Recht auf Widerstand? Kontroversen über ein Streikrecht in China -

China Labor News Translations zu Positionen von Zeng Qinghong und Chang

Wir wollen nicht den Weg unserer Eltern gehen! Aufruf eines jungen Honda-Arbeiters

Xu Hui: Studierende unterstützen Kämpfe der ArbeiterInnen

Bian Shuwen: Learning by Buying -Der Umgang chinesischer Investoren mit ausländischen Gewerkschaften im Wan-

Annette Schnoor: Chinesische Investitionen in Deutschland - besser als ihr

Interview: Ȇber Probleme wurde **nicht gesprochen«** – Die Übernahme der Firma Schwing durch den chinesischen Konzern XCMG. Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden Peter

Anhang: Weiterführende Literatur und Links zu Arbeitsrecht, Zivilgesellschaft und Arbeitswelten in China

Bestellungen über: Redaktion express, Niddastr. 64, 60329 Frankfurt, E-mail: express-afp@info.de, Tel.: ++49 (0)69 67 99 84

Fortsetzung von Seite 15 oben

kommunistischen Parolen agitierten. Beispiele für die Praxis des RK waren die Kampagne für eine Lohnerhöhung um »eine Mark für alle« oder für mehr Sicherheit im Betrieb. Im persönlichen Gespräch wurde dabei nie direkt agitiert, sondern erst, wenn man sich gut kannte. Denn flog man bei der Agitation auf und wurde so als Mitglied des RK enttarnt, war man recht schnell gekündigt.

Gerade nach den konkreten Abläufen der »Agitation«, d.h. nach der Kontaktaufnahme und Ansprache im Betrieb wurde in der Diskussion mehrfach gefragt. Etienne ging darauf leider nur spärlich ein und berichtete vor allem von den Problemen bei der Agitation. Die Gewerkschaft sei ein fundamentales Problem gewesen – weil sie wie ein Krake alle politische Tätigkeit kontrolliert habe. Man habe keinen Hammer in die Hand bekommen, bevor man nicht der Gewerkschaft beigetreten war. Außerdem sei es kaum gelungen, mit den Arbeitern ins Gespräch zu kommen, lediglich mit denjenigen, die sich ohnehin nicht mit dem Betrieb identifizierten. Im Allgemeinen gelang es auch nicht, gemeinsame Aktionen mit den Arbeitern durchzuführen. Eine Basis im Betrieb habe man trotzdem gehabt: die »Arbeiterspontis«, zu denen aber leider nicht mehr ausgeführt wurde.

Insgesamt habe der RK mit seinem Vorhaben so gut wie keinen Erfolg gehabt. Rudi führte dies auf einen Widerspruch in dessen Praxis zurück: Zwar war man nun mit den Arbeitern zusammen in der Fabrik, aber das Leben der Kader war immer noch das der »Spontis«. Dies wurde in dem RK-Text »Proletarischer Lebenszusammenhang« thematisiert. Es hieß dort, man dürfe nicht mehr in Sponti-WGs wohnen, sondern müsse nach Rüsselsheim ziehen, was einige Kader auch tatsächlich gemacht haben.

Die Frauengruppe des RK, die ihre Betriebsarbeit auf ein eigenes »Frauenpapier« gründete und in der Stadt bei Unternehmen wie Neckermann arbeitete, hatte hier wesentlich mehr Kontakte. Offenbar bestand aber zwischen dem »eigentlichen« RK und der Frauengruppe des RK ein recht konfliktgeladenes Verhältnis. Es bereitete Rudi auch heute noch sichtlich Schwierigkeiten, darüber zu sprechen. Leider ging er auch auf Nachfrage nicht genauer auf den Konflikt zwischen der Frauengruppe und dem Rest des RK ein.³

Das Scheitern des RK

In der Betriebsarbeit taten sich im Lauf der Zeit immer mehr Probleme auf, die in einem eigenen Papier namens »Die Krise der Betriebsarbeit« reflektiert wurden. Darin hieß es, dass die gegenwärtige Betriebsarbeit durch zwei Hauptmerkmale bestimmt sei: Frustration und Aktion. Es müsse die Frage gestellt werden, was »eigentlich unsere revolutionäre Aufgabe im Betrieb und im Stadtteil« sei. Das Papier analysierte als das »Grundproblem« des RK den Dogmatismus, dem der RK entgegen seinem Selbstverständnis verfallen sei, und übte eine Kritik an der Form der Agitation.

Rudi betonte, dass der RK trotz aller Probleme eine große Bedeutung hatte. So berichtete er über einen großen Kongress an der ENS (École normale supérieure) in Paris, wo eine gemeinsame europäische Zeitung für die Automobilindustrie gegründet werden sollte. Zu den Demonstrationen des RK seien Tausende gekommen – und diese, auch dies weist eben auf die Bedeutung des RK hin, mussten sich gegen türkische Faschisten von den »Grauen Wölfen« zur Wehr setzen, die die Demonstrationen mit Messern und Eisenstangen attackierten.

Das Ende der Betriebsarbeit trat 1973 ein. Mit einem wilden Streik in den Heller-Werken in Lippstadt hatte damals eine Streikbewegung begonnen, die der RK zum Anlass genommen hatte, auch in Rüsselsheim zum Streik aufzurufen. Über Nacht wurde dann das Flugblatt mit dem Streikaufruf gedruckt. Mit diesem Flugblatt fuhren die RK-Kader nach Rüsselsheim zum Opel-Werk, doch als man dort angelangt war, kamen die dortigen RK-Genossen aus dem Werk heraus und berichteten, dass sie nicht zum Streik aufrufen würden. Für sich würden sie zwar nicht viel riskieren – wenn ihnen gekündigt würde, dann würden sie eben wieder ihre Intellektuellenberufe ergreifen. Aber den Arbeitsplatz ihrer Kollegen könnten sie nicht gefährden.

Diese Weigerung der eigenen Genossen markiert, so Rudi, das Scheitern des RK. Sie führte zu heftigen Kontroversen im RK, aber auch zur Diskussion des Untersuchungskonzepts und zur Infragestellung des bisherigen Vorgehens im Betrieb. Auch wenn es keine formelle Organisationsentscheidung des RK gab, die Betriebsarbeit zu beenden, verlief sie sich in den folgenden Monaten – zuletzt auch schlicht darum, weil sich niemand mehr fand, der Innenkader werden wollte. Einige Kader vertraten die Position, dass es nicht reichte, zusammen mit den Arbeitern in der Fabrik zu sein, man müsste auch ihre Risiken und ihre Lebenszusammenhänge teilen. Sie gaben in der Folge ihre Perspektive auf eine Existenz in einem Intellektuellenberuf vollständig auf und blieben langfristig in den Betrieben. Die Geschichte des RK in der zweiten Hälfte der 70er ist jedoch durch Stadtteilarbeit und Häuserkampf bestimmt.

Fazit

Als größten Mangel der Arbeit des RK hob Rudi hervor, dass die Ergebnisse der Untersuchung nicht zugänglich seien. Zwar wurden tausende Seiten Protokolle von den Gesprächen und den Situationen in den Betrieben angefertigt, doch seien diese bis heute nicht ausgewertet. Rudi betonte, dass die Einblicke, die der RK gewonnen hatte, jede akademische industriesoziologische Forschung in den Schatten gestellt hätten.⁴

Rudi schloss seinen Vortrag, indem er auf drei Dingen, die ihm bei der Vortragsvorbereitung aufgefallen seien. Zum einen hatte er sein Studium aufgrund der damaligen Diskussion um eine revolutionäre Berufsperspektive abgebrochen, eine Diskussion, auf die sich auch das Untersuchungspapier bezogen hatte. Zweitens gingen die Betriebsinterventionen zeitlich genau von den Septemberstreiks bis zu der großen Streikbewegung 1973. Zwar habe es bei Opel Rüsselsheim keinen wilden Streik gegeben, aber einen sehr großen bei Ford. Dort hätten deutsche Arbeiter die streikenden migrantischen Beschäftigten mit Eisenstangen brutal überfallen und so den Streik gebrochen. Drittens könne als ein gewisser Erfolg der Betriebsintervention gewertet werden, dass sich das politische Klima bei Opel Rüsselsheim deutlich nach links verschoben hatte. Dies hatte bei den Betriebswahlen zum Wahlerfolg der Reform-Gruppe, der sogenannten Haller-Gruppe geführt, was man in Analogie zum indirekten Erfolg der (revolutionären) Studen-



317 Das jugoslawische Projekt

W.F.Haug: Moment-Aufnahmen vom letzten Akt G.Kirn: Von der Partisanenrevolution zum Marktsozialismus

M.Komelj: Die Partisanenkunst und der Surrealismus

K.Zovak: Widersprüche der Arbeiterselbstverwaltung A.Čakardić: Frauenkämpfe in Jugoslawien K.Stojaković: Vom sozialistischen Staatsgründer zum nationalen Verräter? Tito und seine Biographen

J.Rehmann: Bernie Sanders und die neoliberale Hegemoniekrise

I.Landa: Der nietzscheanische Kommunismus von Alain Badiou

L.Sève: Für eine Wissenschaft der Biographie

Einzelheft 13 ϵ (im Abo 10 ϵ , zzgl. Versand) www.inkrit.org/argument

tenbewegung setzen könne, dass durch sie die reformistische Partei – die SPD – an die Macht gekommen war.

Etienne machte – zum Ende der leider wenig ergiebigen Diskussion – eine Bemerkung zur Bedeutung von Konzepten und Methoden des RK für die Gegenwart: Heute müsse die Organisierungsarbeit anders aussehen. Früher habe die Agitation in Werken wie Opel eine Stimmigkeit gehabt, weil die ganze Gesellschaft durch das Fließband bei Opel lahmgelegt werden konnte. Das sei aber heute nicht mehr so. Auch gebe es den Arbeiter von damals so nicht mehr. Heute lasse sich stattdessen von einem »diffusen Proletariat«, bestehend aus Leiharbeitern, Gelegenheitsjobbern, etc. reden, und dies sei mehr oder weniger auch die Situation, in der sich heutige AktivistInnen befänden. Insofern müsse es aktuell weniger um die Agitation von »anderen« gehen, sondern um unsere eigene Organisierung gemeinsam mit anderen »diffusen ProletarierInnen«.

* Emanuel Kapfinger (Jahrgang 1983) ist rätekommunistischer Aktivist, muss zurzeit von Arbeitslosenhilfe leben und versucht, eine marxistische Subjekttheorie ausgehend von Hegel zu entwickeln. Audiomitschnitt der Veranstaltung unter:

http://akkffm.blogsport.de/audio

Anmerkungen:

- 1 Etienne Lantier: Name geändert
- Revolutionärer Kampf (BPG Frankfurt): »1. Untersuchung - Aktion - Organisation. 2. Zur politischen Einschätzung von Lohnkämpfen«, Merve Verlag, Ber-
- Siehe auch Ulrike Heider: »Keine Ruhe nach dem Sturm«, Frankfurt/M. 2001 (Lesetipp der Redaktion)
- Viele dieser Dokumente, Flugblätter und Protokolle existieren noch und befinden sich im Privatbesitz ehemaliger Kader. Viele Flugblätter und Zeitungen des RK sind abrufbar unter: www.mao-projekt.de/BRD/HES/ $DA/Ruesselsheim_Opel_Revolutionaerer_Kampf.shtml$

Nächster Redaktionsschluss: 5.9.2016

© William Murphy / flickr

Prämien für neue Abos

Für jedes Geschenkabonnement und jedes selbst erworbene Jahresabonnement gibt es eine der folgenden Prämien (bitte ankreuzen)

- □ Anton Kobel (Hg.): » Wir sind stolz auf unsere Kraft«. Der lange und phantasievolle Kampf um die Tarifverträge 2013 im Einzelhandel«, Hamburg 2014
- \square *Detlef Wetzel (Hg.):* »Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung«, Hamburg 2013
- ☐ Joachim Hirsch, Oliver Brüchert, Eva-Maria Krampe u.a. (Hg.): »Sozialpolitik anders gedacht: Soziale Infrastruktur«, Hamburg 2013

Ich bin express-AbonnentIn und habe nebenstehende/n neue/n LeserIn geworben. Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den express

- ☐ zur Probe 4 Nummern zum Preis von 10 Euro (nur gegen Vorkasse in Form von Briefmarken, V-Scheck oder bar);
- □ zu nebenstehenden Bedingungen.

Ich zahle

- ☐ mein Jahresabonnement (35 Euro)
- ☐ meine Fördermitgliedschaft (60 Euro)
- □ mein ermäßigtes Abo (18 Euro) Beleg beifügen □ mein Hartz IV-Abo (12 Euro) – Beleg beifügen
- ☐ gegen Rechnung

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

Diese Vereinbarung kann ich innerhalb von vier Wochen bei der AFP widerrufen:

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V. Redaktionsanschrift: express-Redaktion

Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M., Tel. (069) 67 99 84, email: express-afp@online.de, www.express-afp.info, www.labournet.de/express

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr

Bezugspreise: Einzelheft 3,50 Euro; Jahresabonnement 35 Euro, erm. 18 Euro (Studierende, Auszubildende) und 12 Euro (Hartz IV Spezial-Abo) – einschl. Versandkosten.

Bankverbindung: AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG,

IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37 **BIC: GENODEF1S12**

Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt

die Meinung der Redaktion wieder. ISSN: 0343-5121

V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck, Frankfurt Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau Druck: Berliner Zeitungsdruck GmbH, Berlin